



INERCO

Corporación Empresarial, S.L.

ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA 2020
Informe de Progreso del
Pacto Mundial de Naciones Unidas



INERCO Corporación Empresarial, S.L.
C/ Tomas Alba Edison, 2. P.C.T. Isla de la Cartuja.
Sevilla

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

EINF 2020

Informe de Progreso | 4

18/06/2021

Carta de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

A nuestros grupos de interés:

Con esta comunicación queremos renovar nuestro firme compromiso con los diez principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Acompañamos esta carta de nuestra cuarta Comunicación de Progreso. En ella reflejamos nuestros avances en el ámbito de la sostenibilidad en un año muy complejo que nos ha llevado a vivir un momento diferente y único, que sin duda marcará un antes y un después.

La pandemia de Covid-19 provocó el paso de la estabilidad a la incertidumbre en un corto periodo de tiempo y nos ha llevado a adaptarnos rápidamente al cambio y a reinventarnos tanto a nivel individual, como a nivel colectivo.

Desde el inicio de la pandemia, en **INERCO** hemos venido implementando continuas actuaciones para proteger la salud de las personas, minimizar el impacto en la actividad del Grupo en los territorios donde operamos y prevenir la propagación del virus en todos los países donde tenemos sedes.

Afrontamos esta nueva situación con el espíritu innovador que nos caracteriza, encontrando oportunidades para mejorar y adaptar nuestros servicios a las necesidades de nuestros clientes y de sus negocios, para ayudarles a afrontar la crisis provocada por la rápida evolución de la pandemia a nivel mundial. Además, estamos consiguiendo materializar, en estas difíciles condiciones, nuevos ámbitos y territorios de actividad.

Por supuesto, estamos convencidos que la colaboración, comunicación, responsabilidad y el esfuerzo y compromiso de todas y cada una de las personas que formamos parte del Grupo **INERCO** han sido esenciales para trabajar eficazmente en esta dura etapa, y lo van a seguir siendo para superar los retos que tenemos ante nosotros como empresa y como sociedad.

Cordialmente,



Prof. Vicente Cortés Galeano
Presidente



PERFIL

INFORMACIÓN GENERAL

EMPRESA:

Nombre completo (razón social):
INERCO Corporación Empresarial, S.L.

Tipo de empresa:
Empresa grande no cotizada

Dirección:
C/ Tomas Alba Edison, 2. P.C.T. Isla de la Cartuja

Localidad y provincia:
Sevilla

Comunidad autónoma:
Andalucía

Dirección Web:
www.inerco.com

Consejero Delegado:
D. José González Jiménez

Persona de contacto:
D.ª M.ª Cristina Becerra Villanueva

Número de empleados directos:
Plantilla media 2020: 561

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

SECTOR:

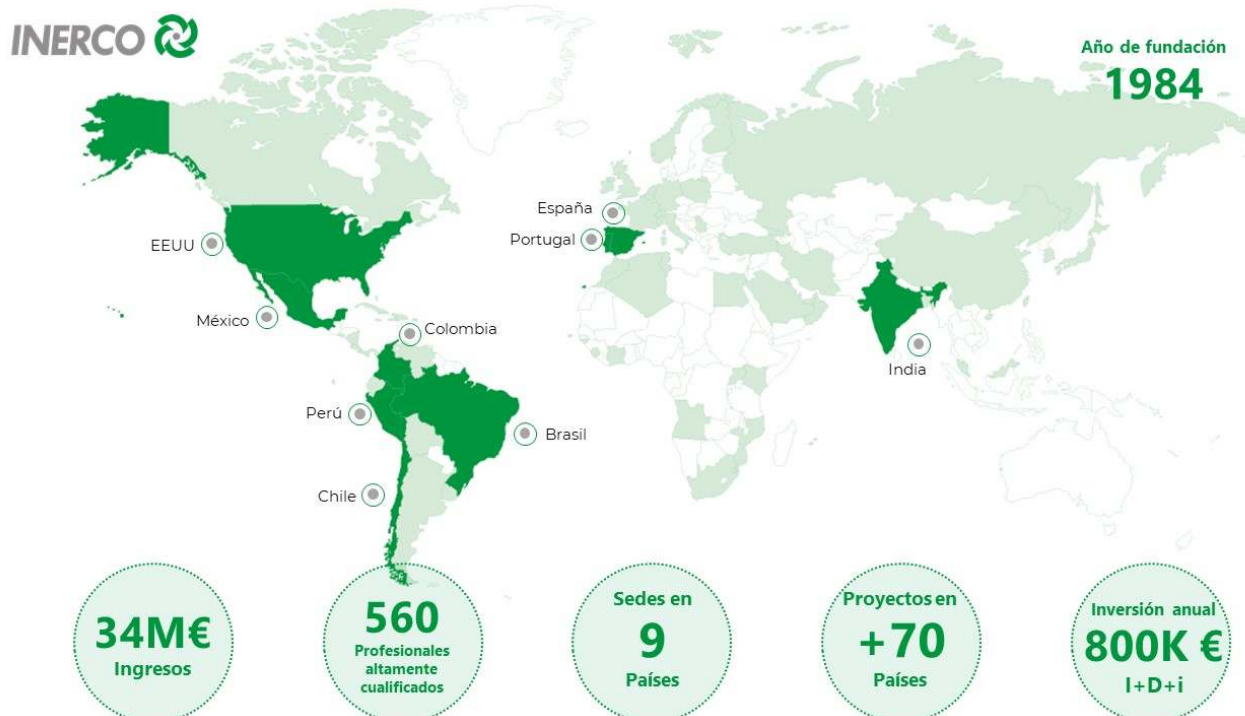
Tecnología, ingeniería y consultoría integral para el desarrollo industrial sostenible. Sectores:



ACTIVIDAD, PRINCIPALES MARCAS, PRODUCTOS Y/O SERVICIOS:

Seguridad Integral (HHS)	Medio Ambiente	Energía	Proyectos
Ingeniería y Consultoría			
<ul style="list-style-type: none"> Seguridad de procesos. Análisis y gestión de riesgos Process Safety Management (PSM) Asset Integrity Seguridad de productos químicos (REACH, CLP, GHS) Security Prevención de Riesgos laborales. Factor Humano Formación de emergencias y rescate 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de impacto ambiental y social Cambio climático y sostenibilidad Modelización ambiental Gestión ambiental y social 	<ul style="list-style-type: none"> Optimización de procesos, sistemas y utilities Auditorías energéticas Simulación de proceso (CFD) Monitorización en continuo 	<ul style="list-style-type: none"> Ingeniería conceptual, básica y de detalle EPC Dirección de proyectos Ingeniería por especialidades
Tecnologías			
	<ul style="list-style-type: none"> Control emisiones de atmósfera Monitorización en continuo de procesos y emisiones Tratamiento de aguas Suelos contaminados Acústica y vibraciones 	<ul style="list-style-type: none"> Optimización de combustión Almacenamiento de energía Quemadores, hornos y calderas, intercambiadores de calor Redes y purgadores de vapor inteligentes 	

PAÍSES EN LOS QUE ESTAMOS PRESENTES



FACTURACIÓN / INGRESOS:

País	Ingresos (Millones de EUR)	EBITDA (Millones de EUR)	Ingresos por subvenciones (Millones EUR)	Impuesto sobre beneficios (Millones de EUR)
España	31,86	-0,30	0,36	0,05
Colombia	3,24	0,12	0,00	0,05
Chile	4,06	0,28	0,00	0,03
Perú	1,56	0,07	0,00	0,00
México	1,62	0,04	0,00	0,00
Brasil	0,38	-0,07	0,00	0,00
Portugal	0,42	-0,26	0,00	0,00
EEUU	0,21	0,04	0,00	0,00
Grupo	43,34	-0,08	0,36	0,13

NATURALEZA JURÍDICA. ORGANIGRAMA

INERCO Corporación Empresarial es una Sociedad de Responsabilidad Limitada. En la página Web de INERCO (www.inerco.com) se puede consultar el organigrama de la entidad y su equipo directivo.



ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y PROCESOS DE DECISIÓN Y BUEN GOBIERNO A NIVEL DIRECTIVO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA RSE EN LÍNEA CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.

A nivel directivo, dentro del Grupo INERCO, los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE, se llevan al más alto nivel, participando directamente el Consejo de Administración, el Director General y la Dirección de Recursos y Medios.

Para INERCO los cuatro ejes clave en los que se basa su presente y futuro son: ilusión, innovación, talento y compromiso. Cuatro elementos interrelacionados que cimentan nuestro crecimiento desde 1984, siempre al servicio del desarrollo sostenible.

Nuestro reto inmediato es continuar aportando valor en los mercados en los que INERCO ya actúa como líder y la llegada a nuevos espacios en los que ofrecer nuestras soluciones avanzadas, tal y como marca nuestro Plan Estratégico.

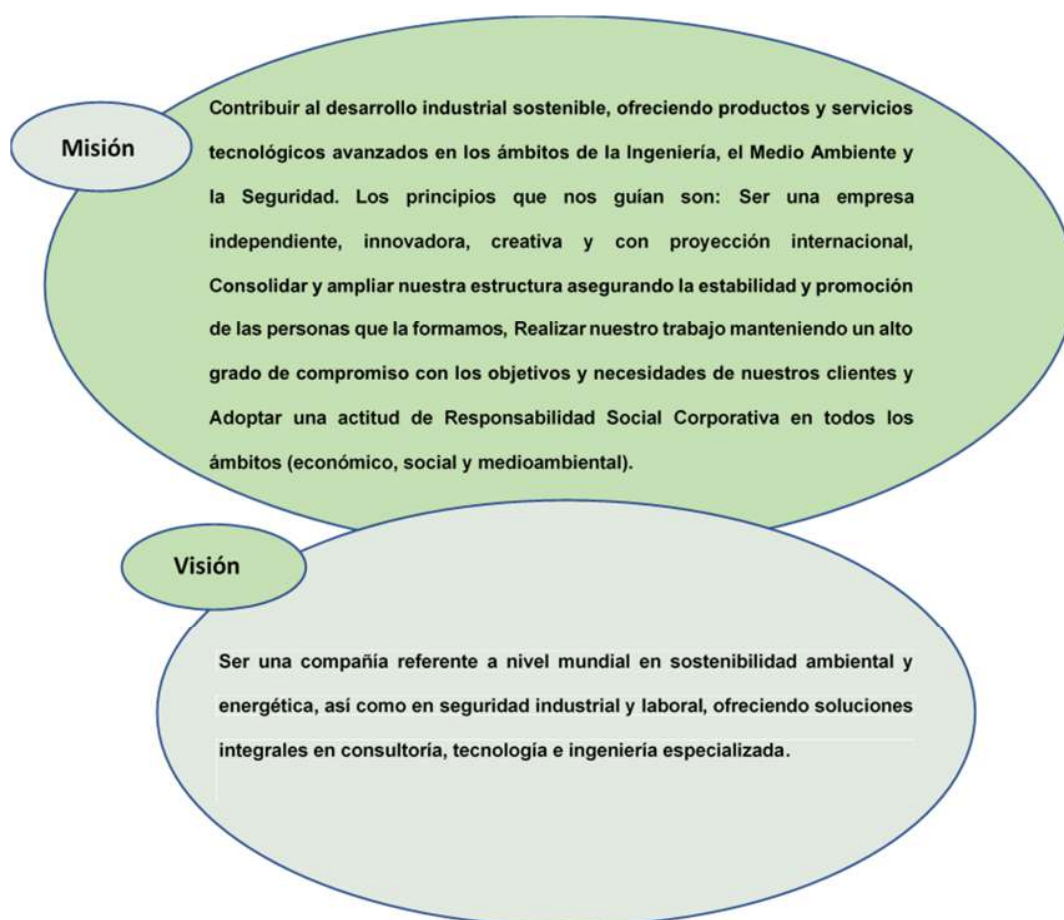
Para ello seguiremos poniendo en práctica nuestro compromiso con la industria y su desarrollo sostenible en el mundo; una industria a la que ofrecemos nuestra innovación y anticipación, con las que contribuimos de forma decisiva a que sea más segura, eficiente y, por supuesto, respetuosa con nuestro planeta.

PROGRESO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS. INDICADORES

El seguimiento del desempeño de la organización en materia de RSE, donde se integran los 10 principios, se realiza mensualmente en el seno del Comité de Dirección a partir de la información aportada por las Direcciones Corporativas.

Para facilitar este seguimiento la organización ha definido los indicadores comunicados en la presente memoria.

MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES



Los Principios y Valores de INERCO son las condiciones esenciales que representan los ideales del Grupo. Junto a ellos, los Elementos Constitutivos de la Visión son los fundamentos que nos definen como compañía. Unos y otros son clave en nuestro modo de hacer INERCO y, de hecho, han sido la base sobre la que se ha definido nuestra Visión.

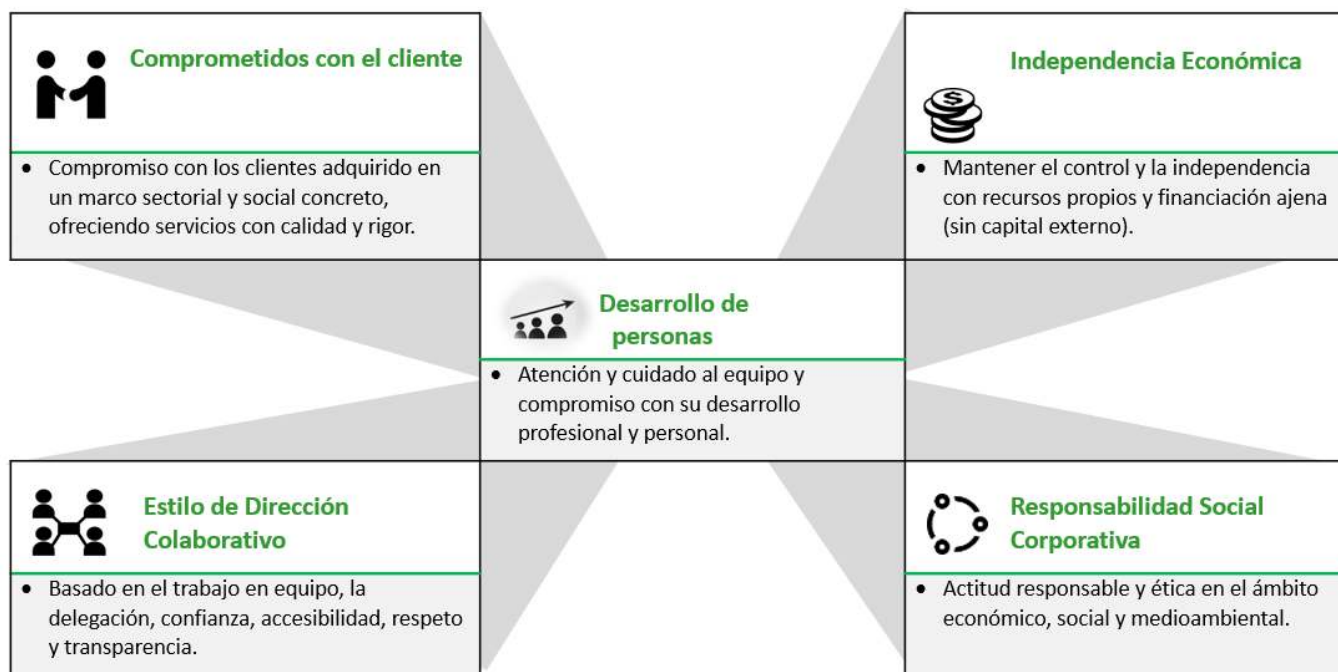
Estos Principios y Elementos Constitutivos de la Visión, han estado siempre presentes a lo largo de la historia de INERCO y son revisados permanentemente con la intención de preservarlos y potenciarlos en todas las empresas del Grupo. En particular y como se describe más adelante, en 2020 se ha realizado una revisión especial con participación muy activa de todos los empleados en el proceso.

Estas reuniones tienen un doble objetivo:

- identificar actuaciones que contribuyan a hacer partícipes a todas las Divisiones y Empresas de estos Principios, Valores y de los Elementos Constitutivos de la Visión, y
- hacer seguimiento de las actuaciones en marcha.

Adicionalmente, en estas reuniones se trabaja sobre las Buenas Prácticas que se han ido identificando en las diferentes áreas de INERCO: se identifican nuevas Buenas Prácticas y se plantean mecanismos para mejorarlas y extender su uso en todas las Empresas y Divisiones del Grupo.

Los Principios de INERCO se engloban en 5 grandes bloques:



SELECCIÓN DE LOS GRUPO DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS MÁS SIGNIFICATIVOS:

La presente memoria se centra en los grupos de interés identificados como significativos para la organización.



Para la selección de los grupos más significativos se ha realizado previamente una labor de identificación de grupos de interés internos y externos, analizándose sus necesidades y expectativas respecto a la organización, así como sus derechos y las obligaciones de la organización frente a ellos.

La Administración pueden considerarse incluida dentro del grupo de interés de Clientes por el tipo de actividad que desarrolla la empresa.

DIFUSIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020. INFORME DE PROGRESO

La presente memoria se pone a disposición de los grupos de interés a través del portal del empleado y las páginas Web de INERCO, Pacto Mundial y Global Compact:

www.inerco.com/es/grupo-inerco/

www.pactomundial.org

www.unglobalcompact.org

ALCANCE Y MATERIALIDAD

ALCANCE

La presente memoria se desarrolla para todo el Grupo INERCO. No obstante, en los distintos apartados del documento se detalla el alcance y las limitaciones de la información que se aporta.

MATERIALIDAD

Para el análisis de materialidad se parte de la identificación de las principales temáticas de sostenibilidad propuestas en la herramienta de Pacto Mundial, relacionadas con los Diez Principios de Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las principales temáticas tratadas en la Ley 11/2018 de reporte de información no financiera y diversidad.

Estas temáticas de sostenibilidad se analizan bajo el prisma de las necesidades y expectativas de los grupos de interés identificados (clientes, empleados, proveedores y medio ambiente), considerando el contexto de la organización y el desarrollo reglamentario existente.

De esta forma se identifican los **asuntos relevantes para la organización** incluidos en el presente documento, para los que se informa sobre políticas, acciones, objetivos e indicadores trabajados en la organización, especificando los ODS a los que contribuimos desde el compromiso en el desarrollo de nuestra actividad y el principio de Pacto Mundial con el que se relacionan.

ASUNTOS RELEVANTES GRUPO INERCO	BLOQUE PM	PRINCIPIO PM	ODS
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes	DERECHOS HUMANOS	1	16
Información transparente al cliente	LUCHA CORRUPCIÓN	10	16
Accesibilidad de los productos y servicios	DERECHOS HUMANOS	1	9, 10
Fomento de la calidad en la entidad	DERECHOS HUMANOS	1	9, 12
Resolución de incidencias y satisfacción del cliente	DERECHOS HUMANOS	1	9
Relación duradera	DERECHOS HUMANOS	1	9, 12
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	TRABAJO	6	10
Diversidad	TRABAJO	6	10
Igualdad de género	TRABAJO	6	5
Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad	TRABAJO	6	10
Erradicación del trabajo infantil/forzoso	TRABAJO	5	8, 16
Seguridad y salud	DERECHOS HUMANOS	1	3
Formación del empleado/a	DERECHOS HUMANOS	1	4
Conciliación familiar y laboral	TRABAJO	4	5, 8

Ambiente laboral	DERECHOS HUMANOS	1	8
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	DERECHOS HUMANOS	2	8
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	DERECHOS HUMANOS	2	8
Movilidad sostenible	MEDIO AMBIENTE	7	11
Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente	MEDIO AMBIENTE	9, 7	6, 11, 12, 13
Huella de carbono INERCO	MEDIO AMBIENTE	7	13
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	MEDIO AMBIENTE	7	11
Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	MEDIO AMBIENTE	9	9

Adicionalmente, el presente informe desarrolla **otros asuntos** que, aunque no han resultado relevantes en base a la evaluación realizada, se consideran **de especial interés para alguno de los grupos considerados**.

OTROS ASUNTOS DE INTERÉS	BLOQUE PM	PRINCIPIO PM	ODS
Evaluación de desempeño a empleados	TRABAJO	6	8
Identificación del empleado con la entidad	TRABAJO	4	8
Generar oportunidades para jóvenes con talento	TRABAJO	6	4, 9, 10
Lucha contra la corrupción y soborno	LUCHA CORRUPCIÓN	10	16

Los ODS prioritarios para INERCO en el contexto actual son los siguientes:



El análisis de materialidad realizado en 2020 se ha visto afectado por el impacto de la COVID-19. En particular, los objetivos 3 (salud y bienestar) y 9 (industria, innovación e infraestructura), ambos prioritarios para INERCO, han requerido para la organización una especial atención y esfuerzo para proteger a los trabajadores de INERCO y minimizar la propagación del virus y el impacto en la actividad del Grupo de empresas en todos los países donde tiene presencia,

sin que en ningún momento quedase mermada la calidad de sus productos y servicios ante la aparición de eventos ligados a la propagación del coronavirus.

CONTEXTO

2020: EL AÑO DE LA COVID-19

Ante el avance mundial de los casos confirmados de la Covid-19, el Grupo INERCO constituyó el 27 de febrero de 2020 la Comisión de Seguimiento Covid-19 y elaboró un Protocolo COVID propio y un Plan de Contingencia con el objetivo de proteger a los trabajadores de INERCO y minimizar la propagación del virus y el impacto en la actividad del Grupo de Empresas en todos los países donde tiene presencia.

A lo largo de 2020 la Comisión COVID ha mantenido su actividad, realizando seguimiento continuo de la situación en cada uno de los territorios en los que opera el Grupo y definiendo las acciones oportunas en cada momento para proteger la salud de las personas.

Hasta la fecha actual, en base a la evolución de la pandemia y de acuerdo al Plan de Contingencia desarrollado, en todas las sedes donde el Grupo tiene presencia se mantiene activado el teletrabajo o trabajo en casa y en todas aquellas actividades críticas que no pueden ser realizadas mediante teletrabajo o que requieren presencia en campo para la prestación de servicios, se adoptan las medidas preventivas adecuadas establecidas por INERCO, nuestros clientes y las Autoridades Sanitarias de cada país.

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

PROYECTOS DE COLABORACIÓN Y ACCIONES DE APOYO EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS, OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, INICIATIVAS DEL GLOBAL COMPACT Y OTROS

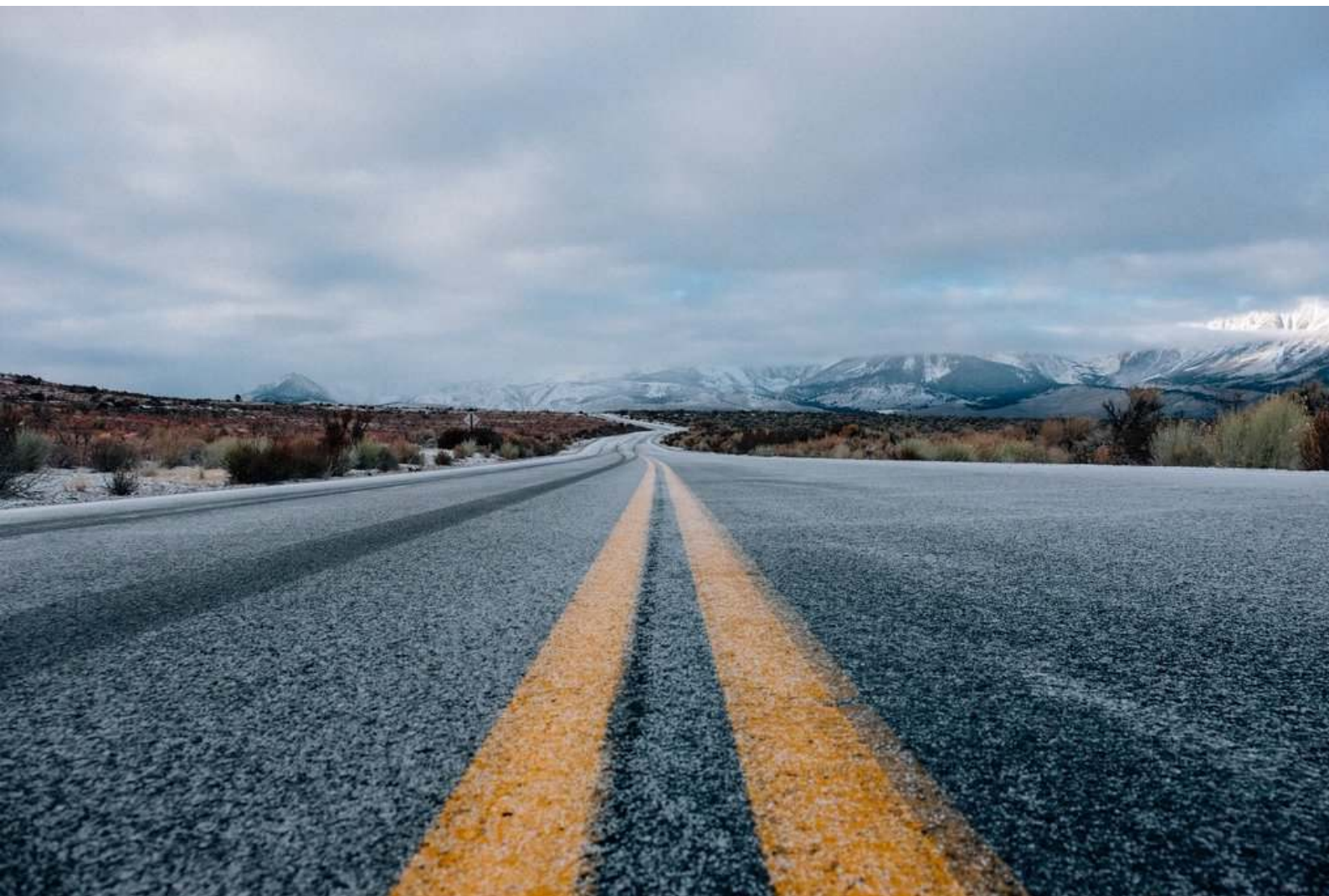
INERCO colabora de forma continua con diversos proyectos solidarios entre los que pueden citarse los siguientes:

- ✓ Intermon Oxfam (comercio justo).
- ✓ Cruz Roja española.
- ✓ ONGs locales.

En 2020 no se han realizado aportaciones económicas a fundaciones ni a entidades sin ánimo de lucro.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web: www.inerco.com



METODOLOGÍA

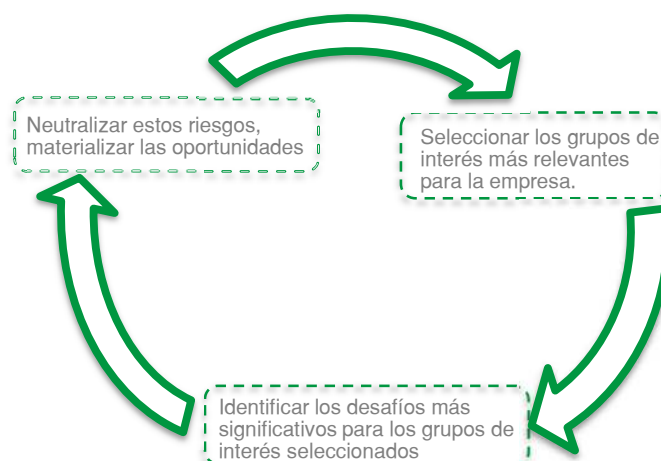
EINF 2020

Informe de Progreso | 17

El presente Informe 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 facilitará la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permite 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.

Para el desarrollo del siguiente Informe se han seguido los siguientes pasos:



Para la neutralización de riesgos y la materialización de las oportunidades se establecen:

Políticas: que definen los valores y comunicaciones de INERCO detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones son 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. Nos proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

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



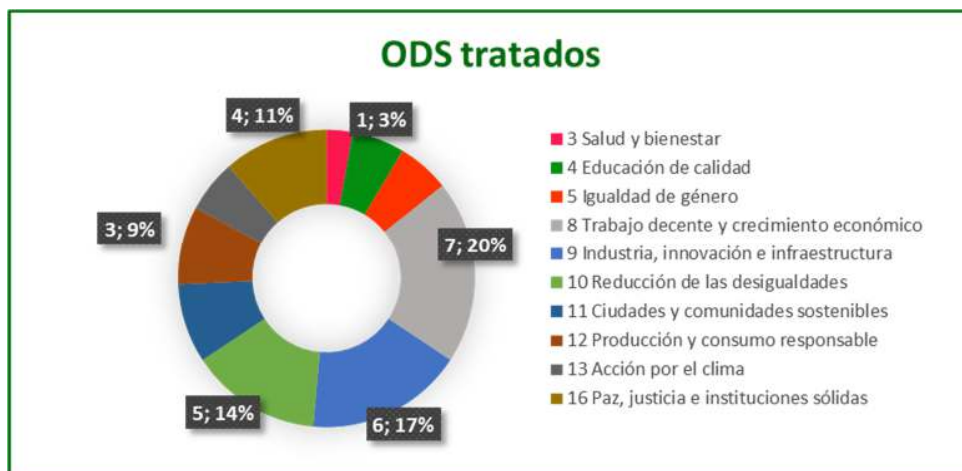
ANÁLISIS

Sobre la base del análisis de materialidad realizado, en el presente informe se desarrollan las temáticas de sostenibilidad consideradas relevantes para la organización.

A continuación, se incluye una representación gráfica de las temáticas de sostenibilidad contempladas en el informe, atendiendo a los principios del Pacto Mundial y los ODS con los que están relacionadas.



DERECHOS HUMANOS
NORMAS LABORALES
MEDIOAMBIENTE
ANTICORRUPCIÓN



CLIENTES



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPDGDD)

INERCO, como establece su Código Ético, es una organización comprometida con la confidencialidad de los datos suministrados por sus clientes.

La organización cumple los requisitos aplicables derivados de la LOPDGDD.

PRINCIPIO PM 1

ODS 16

Código Ético

El Grupo INERCO se compromete a través de su Código Ético a “mantener a ultranza la confidencialidad de los datos suministrados por los clientes y los resultados de los trabajos”

Adicionalmente este aspecto queda reflejado de forma explícita en nuestras ofertas.

Desarrollo de una Política de Compliance

En 2020 INERCO ha trabajado en el desarrollo de su Código Ético a través de la definición de una Política de Compliance que viene a reforzar el planteamiento de protección de la información y los datos de clientes.

Una vez ultimada y revisada en Comité de Dirección la Política de Compliance del Grupo, con la correspondiente planificación, se propondrá su aprobación por el Consejo de Administración de INERCO.

Normativa vigente

En INERCO se han identificado los requisitos de aplicación derivados del Reglamento europeo de Protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

Documento de seguridad LOPDGDD

INERCO, en cumplimiento del Reglamento 2016/679 y de la Ley 3/2018 de 5 de diciembre, dispone del correspondiente documento de seguridad donde se establecen las medidas de seguridad de la empresa respecto a los datos personales que trata.

Accesibilidad de los productos y servicios

La orientación a nuestros clientes es un pilar básico en el que la organización trabaja de forma continua para el mantenimiento del negocio, aportando cercanía y facilitando el acceso a servicios y productos que permitan satisfacer sus necesidades.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9 y 10

Canales de comunicación

INERCO pone a disposición de cualquier grupo de interés información detallada sobre los productos y servicios ofrecidos a través de su página web corporativa (www.inerco.com) y de las redes sociales en las que se encuentra presente (LinkedIn, Twitter y YouTube, y Facebook).



En la página web corporativa se describen los distintos servicios y productos ofrecidos por INERCO, agrupados en cinco ámbitos: Tecnología Energética, Tecnología Ambiental, Ingeniería, Medio Ambiente y Seguridad y Prevención. En todos ellos se posibilita el envío de correo electrónico directo al responsable de cada servicio. Asimismo, se ofrece la opción de realizar peticiones de información a través del correo general info@inerco.com.

Durante 2020 se han reestructurado y actualizado las diferentes páginas web de INERCO en todos los países al objeto de facilitar a clientes y otras partes interesadas la localización de la información de interés.



Eventos accesibles

En 2020, en un contexto marcado por la pandemia y las limitaciones de movilidad, desde INERCO se ha realizado un gran esfuerzo por mejorar los canales de comunicación con nuestros clientes y, en general, con las partes interesadas. Prueba de ello es la participación de INERCO en 30 webinars con contenidos relacionados con tecnologías de optimización energética y descarbonización, seguridad industrial, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, remediación de suelos y aguas subterráneas, control de ruido y vibraciones y tratamiento de aguas industriales

En el apartado “En cifras. Resultados” se incluye un listado de los eventos mencionados indicando las temáticas tratadas.

Diseño de productos y servicios accesibles

En 2020 nos hemos apoyado en herramientas y plataformas digitales para rediseñar nuestros servicios, haciéndolos más accesibles manteniendo nuestros estándares de calidad. Así, por ejemplo, hemos ofrecido a nuestros clientes la realización de Hazops online, servicio que hasta 2020 se ofrecía exclusivamente de forma presencial.

Por otra parte, en 2020 ayudamos a nuestros clientes y a sus equipos de trabajo a gestionar situaciones inesperadas provocadas por el impacto de la pandemia mundial de la Covid-19. Para ello, desde nuestra experiencia en el campo de la seguridad y la gestión de riesgos y contingencias, hemos ofrecido servicios de desarrollo de Plan de contingencia del negocio frente a la COVID-19 y servicios especializados en materia de consultoría ante los riesgos biológicos asociados a la COVID-19.

Objetivo 2021

Como objetivo en esta materia nos proponemos continuar con nuestra labor de divulgación y formación de los grupos de interés a través de la organización de un mínimo de 10 Webinars en el ámbito del desarrollo sostenible.

Información transparente al cliente

Conocedores de la necesidad de información de los clientes, la organización apuesta por la generación de confianza a través de la transparencia.

PRINCIPIO PM 10

ODS 16

Comunicación

En 2020 todas las acciones de comunicación se realizaron utilizando los canales de comunicación que la pandemia permitía, 98% digitales, con el objetivo de mantener el contacto con los clientes y difundir contenido corporativo, de nuevos servicios y productos, alianzas o acuerdos de colaboración con partners estratégicos, apertura de oficinas en nuevos países, etc.

Eventos de comunicación

La situación mundial generada por la pandemia ha marcado un antes y un después en cuanto a la comunicación de INERCO con los clientes y ha propiciado un cambio hacia la utilización de canales de comunicación digitales. En 2020 INERCO ha participado en 30 webinars con contenido de valor, de los cuales ha organizado 24 a nivel internacional, con más de 3.600 inscritos de todo el mundo.

Página web

Como ya se ha mencionado, en 2020 INERCO ha actualizado el contenido de su página web corporativa (www.inerco.com), así como las páginas web adaptadas en cada uno de los países en los que opera (Brasil, Chile,

Colombia, España, México, Perú, Portugal y USA) y ha creado la nueva página web para la India, país en el que INERCO ha abierto una sede en 2020.

El objetivo de la actualización de las páginas web era llegar a más clientes, mejorar el posicionamiento web y comunicar más y mejor a los grupos de interés en relación a nuestros productos y servicios, así como otra información relevante sobre la organización: cultura, valores, misión, visión, código ético, perfil de la organización, equipo directivo, memoria anual de la organización, Comunicación del Progreso-EINF, webinars, etc.

Otras vías de comunicación

En 2020 se han realizado otras acciones de comunicación como son:

- Campañas de Emailing a nivel corporativo y específicas por líneas de negocio y países en los que opera el Grupo,
- envíos de los News letter Inercomunicación,
- difusión de contenido en redes sociales - LinkedIn, Twitter y YouTube-, páginas web y en medios de comunicación principalmente digitales,
- 7 notas de prensa a medios de comunicación generalistas y especializados,
- 8 artículos técnicos.

Por otro lado, INERCO cuenta con una suite de aplicaciones empresariales alojadas en la nube para facilitar la comunicación vía email, chat, videollamadas y reuniones online.

También debe mencionarse la comunicación de información orientada tanto a empleados como a clientes a través de INERCOTV y los centros de comunicación en todas las oficinas del Grupo. Estas herramientas de comunicación también se han adaptado en 2020 a la situación de teletrabajo provocada por la pandemia COVID-19, de tal manera que la emisión de INERCO TV se ha distribuido digitalmente.

Nuevos retos en Marketing y Comunicación

A través de la Unidad de Marketing y Comunicación se implementará la estrategia de marketing y comunicación para continuar posicionando la marca INERCO e incrementar la difusión de contenido de valor, teniendo en cuenta los productos y servicios de INERCO, los beneficios que aportan y las novedades de la Compañía, así como las necesidades de los clientes en cada país y las oportunidades de innovación a través de diferentes líneas del Marketing Digital (dinamización de redes sociales, actualización de las páginas web del Grupo por país y líneas de negocio, incrementar el posicionamiento SEO en buscadores, campañas de emailing marketing, webinars globales, presencia y notoriedad en medios de comunicación, video marketing, content marketing) y Marketing Presencial (participación y organización de jornadas y eventos de interés).

Esta estrategia estará alineada con las directrices de la Dirección General en colaboración con las Divisiones de Desarrollo de Negocio, Consultoría, Tecnología & Ingeniería y Recursos Humanos.

Acciones en contexto COVID-19

En 2020, en contexto de pandemia, la información transparente al cliente ha adquirido aún más relevancia. Desde INERCO hemos mantenido abiertas líneas de comunicación con nuestros clientes:

- Informando oportunamente a través de correo electrónico y redes sociales a nuestros clientes de las decisiones de la organización, derivadas del avance de la pandemia, que podían afectar a nuestros servicios y productos.
- Analizando y haciendo propias las normas preventivas requeridas por nuestros clientes para el desarrollo de los trabajos en condiciones de seguridad.
- Estableciendo canales de comunicación para transmitir cualquier información relevante relacionada con la COVID-19 que pudiese afectar al desarrollo de los trabajos.

Fomento de la calidad en la entidad

El Grupo INERCO apuesta por la adopción de sistemas de gestión de calidad para mejorar el desempeño global de la organización y proporcionar una base sólida par las iniciativas de desarrollo sostenible.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9 y 12

Código ético

I. Mantener un elevado nivel de calidad en nuestras actuaciones, trabajando con rigor y solvencia, y ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados e innovadores

Certificación ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad

INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, empresa matriz del Grupo INERCO, cuenta desde 1996 con un sistema de gestión de calidad certificado conforme a la norma ISO 9001 y, por tanto, con una Política de calidad establecida y aprobada por la Dirección.

A día de hoy el Grupo dispone de certificado de calidad en once de las empresas que lo constituyen:

- INERCO Corporación Empresarial
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría
- INERCO Inspección y Control
- INERCO Prevención de Riesgos

- INERCO Tratamiento de Aguas
- INERCO Acústica
- Reach Integra
- INERCO Consultoría Colombia
- INERCO Consultoría Perú
- INERCO Consultoría Brasil
- VIRA GAS IMAGING, S.L.

Certificación ISO 45001 (A/P)

El Grupo INERCO apuesta por la implantación de un estándar internacional (ISO 45001:2018 Seguridad y Salud en el trabajo) como herramienta para asegurar el control de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como para la mejora del desempeño de la organización en este ámbito. Actualmente son nueve las empresas del Grupo que cuentan con sistema de gestión de la seguridad y salud certificado conforme al mencionado estándar.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

El enfoque al cliente es uno de los pilares básicos de la actividad de INERCO que permite mantener el negocio y mejorar de forma continua. Así, entre los cinco grandes bloques definidos en los Principios de INERCO se encuentra el "compromiso con el cliente" adquirido en un marco sectorial y social concreto, ofreciendo servicios con calidad y rigor.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9

Código ético (P)

I. Mantener un elevado nivel de calidad en nuestras actuaciones, trabajando con rigor y solvencia, y ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados e innovadores

Reuniones de coordinación y seguimiento con clientes

En los contactos con clientes que se realizan desde la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio se obtiene

información relevante para conocer su grado de satisfacción y se identifican oportunidades de mejora por parte de la organización.

En paralelo, durante el desarrollo de los proyectos se realizan reuniones de seguimiento con el cliente que permiten conocer el nivel de satisfacción y actuar de forma ágil cuando se identifica indicio de insatisfacción.

Nivel de satisfacción del cliente

En INERCO el seguimiento de la satisfacción de clientes se realiza en base a la siguiente información:

- ✓ Reclamaciones justificadas recibidas.
- ✓ Felicitaciones.
- ✓ Otra información transmitida por los clientes. Por ejemplo, a través de cuestionarios de satisfacción.

Este seguimiento se refuerza con el feedback obtenido del cliente dentro del propio desarrollo de los trabajos.

Las reclamaciones justificadas recibidas de los clientes se gestionan (análisis, respuesta y acción) de forma conjunta por la unidad técnica asociada al proyecto objeto de la queja y las Direcciones Corporativas que correspondan en función del ámbito de la reclamación. Adicionalmente, si se considera oportuno, pueden participar otras Dirección Corporativas.

Las felicitaciones son gestionadas internamente por la Unidad de Marketing & Comunicación y la unidad técnica asociada al proyecto objeto de la felicitación.

En particular, España, Colombia y Perú tienen definida una sistemática de envío a sus clientes de cuestionarios de satisfacción. La información obtenida por esta vía es analizada en el marco del sistema de gestión como parte de la evaluación del desempeño de la organización.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2020 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la resolución de incidencias y satisfacción de clientes:

- Nivel de satisfacción de clientes.
- Reclamaciones justificadas recibidas y tratadas.
- Jornadas técnicas divulgativas en las que ha participado y organizado el Grupo.

Relación duradera

La fidelización de nuestros clientes es un aspecto básico en el que la organización trabaja de forma continua para el mantenimiento del negocio.

Compartir valores en Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción enriquece y afianza la relación con nuestros clientes.

PRINCIPIO PM 10

ODS 9 y 12

Misión

Realizar nuestro trabajo manteniendo un alto grado de compromiso con los objetivos y necesidades de nuestros clientes.

Código ético

III. Ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses y asesorarle para que sus actuaciones puedan ir más allá del mero cumplimiento de requisitos legales, evitando situaciones en las que pueda originarse conflicto de intereses en nuestra labor de asesoramiento a los clientes

Relación mutua de confianza con los clientes

INERCO planifica y coordina contactos y aproximaciones comerciales periódicas con clientes que nos posibilita avanzar en la construcción de una relación de confianza. Dada la trascendencia de la fidelización de clientes para la organización, mensualmente el Comité de Dirección realiza seguimiento de las acciones más significativas realizadas y su resultado.

Por otra parte, al igual que INERCO, cada vez un número mayor de nuestros clientes apoyan los principios fundamentales del Pacto Mundial en sus cuatro pilares básicos (derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción) y trabajan por impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en sus esferas de influencia.

Compartir estos valores con nuestros clientes enriquece la relación y aporta confianza a ambas partes.

En este sentido, desde INERCO asistimos en 2020 a sesiones divulgativas y formativas impartidas por nuestros clientes en distintos ámbitos de la responsabilidad social. A modo de ejemplo pueden citarse los siguientes:

- Programa formativo en DIVERSIDAD
- Código de ética y conducta de proveedores
- Cómo integrar los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en la cadena de suministro
- Compliance: Qualification & Commitments

Customer Relationship Management (CRM)

La Compañía tiene implantado un CRM, sistema que se encuentra operativo para todas las empresas que forman parte del Grupo y nos permite disponer de información relevante para identificar las necesidades de nuestros clientes y trabajar orientados a su satisfacción y el establecimiento de una relación duradera.

Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

En INERCO entendemos como aspecto clave para la satisfacción de nuestros clientes su educación/formación para que dispongan de conocimiento suficiente que les permita identificar sus necesidades, las tecnologías respetuosas con el medio ambiente y las buenas prácticas para el uso sostenible de recursos.

PRINCIPIO PM 9

ODS 6, 12 y 13

Código Ético

II. Procurar que el desarrollo industrial sea plenamente respetuoso con el entorno, para lograr así una mejora progresiva de su aceptación social.

III. Ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses y asesorarle para que sus actuaciones puedan ir mas allá del mero cumplimiento de requisitos legales, evitando situaciones en las que pueda originarse conflicto de intereses en nuestra labor de asesoramiento a los clientes.

Canales de comunicación

Durante 2020 INERCO divulgó y comunicó contenidos técnicos de valor a sus clientes y contactos a través de webinars, páginas webs, e-books especializados, artículos técnicos, el envío de Emailings, el News letter Inercomunicación y las redes sociales en las que se encuentra presente y que se adaptan a su target (LinkedIn, Twitter y YouTube).

Formación

En este ámbito, como ya se ha mencionado anteriormente, INERCO, lejos de reducir su actividad formativa y divulgativa en 2020, ha organizado y participado en numerosas jornadas técnicas divulgativas en los distintos países en los que está presente. El 96% de ellas fueron realizadas de forma digital (Webinars). De esta forma, la Compañía incrementó su presencia pública.

En el apartado “En cifras. Resultados” puede consultarse el listado de jornadas técnicas divulgativas en las que participó u organizó INERCO durante el año 2020.

Seguridad y salud

El Grupo INERCO tiene un firme compromiso con la seguridad y salud de clientes, trabajadores propios y subcontratas, conforme queda establecido en sus principios y valores.

Consideramos fundamental la Coordinación de Actividades Empresariales para conseguir entornos seguros de trabajo.

PRINCIPIO PM 1

ODS 3

Código Ético

V. Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes

Coordinación de Actividades Empresariales

Para INERCO la coordinación de actividades empresariales en el desarrollo de cualquier trabajo siempre ha sido un aspecto clave para conseguir entornos seguros de trabajo. En especial si el trabajo se desarrolla en instalaciones ajenas o cuando participan varias empresas en un mismo proyecto.

En 2020 la coordinación de actividades empresariales ha adquirido especial relevancia para desarrollar las actividades que requerían presencialidad en condiciones de seguridad.

Acciones en contexto COVID-19 (A/P)

En INERCO hemos desarrollado un protocolo interno COVID-19 que contempla medidas a aplicar por todos los empleados de la organización en los siguientes ámbitos:

- Medidas higiénicas generales
- Antes de ir al trabajo
- Desplazamientos al trabajo
- Material preventivo y uso
- Medidas preventivas en instalaciones de INERCO
- Medidas preventivas para desarrollar trabajos de campo y en instalaciones de clientes
- Trabajo en casa/teletrabajo ante medidas de distanciamiento social
- Asistencia a reuniones o eventos externos
- Viajes internacionales
- Comunicaciones

En particular, para desarrollar trabajos de campo y en instalaciones de clientes, el protocolo de INERCO requiere la planificación previa de las medidas preventivas a adoptar en cada trabajo concreto atendiendo a los requisitos de INERCO, del propio cliente y de las Autoridades Sanitarias competentes.

EN CIFRAS. RESULTADOS

Satisfacción de clientes:

Valor para el Grupo INERCO	2018	2019	2020
Nivel de satisfacción del cliente	9	9	9,3

El nivel de satisfacción de clientes para el Grupo en 2020 se ha calculado atendiendo a la información disponible en los países que cuentan con sistema de gestión de calidad (España, Colombia, Perú y Brasil) y que suponen un 84,9% del total de empleados del Grupo.

En un año tan particular como ha sido 2020, los datos aportados reflejan el resultado de la apuesta y el esfuerzo de INERCO por mantener el nivel de calidad de los servicios y productos ofrecidos.

Adicionalmente, debe indicarse que aunque INERCO Consultoría México aún no dispone de certificado de sistema de gestión de calidad, realiza valoración cualitativa de la satisfacción de clientes a través de cuestionarios. Durante 2020 todas las valoraciones recibidas han sido de producto/servicio conforme.

Reclamaciones justificadas:

Valor para el Grupo INERCO	2018	2019	2020
Reclamaciones justificadas	1	7	3

Como puede observarse en los datos aportados, a nivel de Grupo se han reducido en 2020 las reclamaciones justificadas recibidas.

Todas ellas han sido convenientemente tratadas.

Jornadas técnicas divulgativas en las que participó u organizó INERCO durante el año 2020:

Jornadas presenciales en España:

- ✓ Prof. Vicente Cortés, Presidente de INERCO, ponente en el Seminario ‘Cambio de modelo energético para mejorar la calidad del aire de la Fundación.
- ✓ División de Seguridad Industrial de INERCO, ponente en la Jornada PESI SICUR Resiliencia 2020.

Jornadas digitales (webinars con cobertura global):

- ✓ Protocolos de Bioseguridad para Garantizar la Continuidad del Negocio. División de Prevención de Riesgos.
- ✓ Centros de Almacenamiento y Gestión de Energías (CAGES), una oportunidad estratégica de negocio. División de Tecnología y Servicios Energéticos.
- ✓ Herramientas avanzadas para el diseño, operación y gestión segura de instalaciones industriales. División Seguridad Industrial.
- ✓ Webinar CAMESCOM Protocolo de bioseguridad ante la CAMESCOM. División de Prevención de Riesgos.
- ✓ Estrategias para la continuación de los Talleres de Sensibilización. División Seguridad Industrial.
- ✓ Technologies for NOx Reduction in India. INERCO E-Tech.
- ✓ Estudios de Seguridad Industrial y Análisis de Riesgos de aplicación en el Ciclo de Vida de una instalación. División Seguridad Industrial.
- ✓ Herramientas avanzadas para el diseño, operación y gestión segura de instalaciones industriales en Portugal. División Seguridad Industrial.
- ✓ Implantación de PSM (Process Safety Management) en instalaciones industriales. División Seguridad Industrial.
- ✓ Seminario Web organizado por la Junta de Andalucía y el COIIAC. Participación desde Innovación de INERCO.
- ✓ Herramientas avanzadas para el diseño, operación y gestión segura de instalaciones industriales en Brasil. División Seguridad Industrial.
- ✓ Taxonomía y Financiación Sostenible. División Medio Ambiente.
- ✓ Elaboración de instrumentos de Gestión Ambiental en el marco del COVID-19. División Medio Ambiente.
- ✓ Webinar Colegio de Ingenieros Industriales de Andalucía Oriental. Participación desde Innovación de INERCO.
- ✓ Herramientas avanzadas para la gestión de activos con criterios de fiabilidad y disponibilidad. División Seguridad Industrial.
- ✓ Planes de Continuidad de negocio para aumentar la resiliencia de las compañías en el ámbito industrial. División Seguridad Industrial.
- ✓ Estándares ambientales y sociales, clave para la financiación de tu proyecto renovable. Organizado por ATA Insights - Extenda. División Medio Ambiente.
- ✓ Estrategias ambientales corporativas y alineamiento ambiental estratégico. Organizado por Pacto Global Colombia. División Medio Ambiente.
- ✓ Gestión de riesgos por suelos contaminados. Revalorización de activos. División de Suelos y Aguas Subterráneas.
- ✓ Nuevas herramientas para la gestión social en el Perú. División Medio Ambiente.
- ✓ Mecanismos de participación ciudadana en Proyectos de Desarrollo en Colombia, México y Perú. División Seguridad Industrial.
- ✓ Congreso CCS. Participación como ponentes. División Medio Ambiente.
- ✓ Taller práctico sobre la gestión de la crisis sanitaria en el sector industrial – BEQUINOR. División Prevención de Riesgos.

- ✓ Optimización de una Unidad de Recuperación de Azufre. División Inspección y Control.
- ✓ Gestión de riesgos asociados a suelos y aguas subterráneas contaminados para valorización de activos industriales, mineros y petroleros. División de Suelos y Aguas Subterráneas.
- ✓ Jornada sobre digitalización “ISO 45.001: un avance cualitativo en la SST”. División Prevención de Riesgos.
- ✓ Asamblea de COASHIQ. Ponencia sobre “Planes de Contingencia por COVID-19”. División Prevención de Riesgos.
- ✓ Mexico Oil & Gas Virtual Summit 2020. INERCO México.
- ✓ Sesión informativa ASEFAPI. Gestión de Riesgos Covid. División Prevención de Riesgos.
- ✓ Soluciones de control de ruido para válvulas: Silenciadores de venteo. División de Acústica.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



La ilusión de nuestro equipo humano, verdadero motor de INERCO, y nuestra vocación de servicio nos han llevado a ser una compañía global, con presencia en nueve países (Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal, USA e India) y proyectos en más de 70. Y ello gracias a nuestra marcada apuesta por la anticipación a las necesidades de nuestros clientes para acompañarlos de manera eficaz en los profundos cambios de sus sectores y los derivados de la digitalización y la descarbonización. Esta ilusión nos permite una visión transversal capaz de ofrecer tecnologías avanzadas y consultoría HSSEC en todo el mundo, para lo que es esencial nuestra cercanía y el conocimiento de la realidad industrial que nos proporciona estar presentes en Europa, Latinoamérica y América del Norte. A esta ilusión añadimos nuestro impulso constante a la innovación en INERCO, algo implícito en nuestros valores fundacionales y nuestro equipo humano.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

INERCO apuesta por un modelo global de gestión del talento que le permita identificar a los mejores y atraerlos en sus diferentes modalidades.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Procedimiento para la selección e incorporación de personas

Durante 2020 INERCO ha trabajado en el desarrollo de una sistemática a nivel de Grupo para la selección e incorporación de personas (procedimiento IN-HR-01), asegurando un proceso objetivo que permita cubrir las necesidades de la Compañía.

El proceso de selección contempla las siguientes fases:

- Confirmación de la adecuación del CV a los requisitos del perfil de puesto definido
- Entrevista telefónica
- Test de idiomas
- Test DISC y GIA
- Entrevista RRHH
- Entrevista por la unidad solicitante

Reglamento interno para la incorporación de personas referenciadas

INERCO dispone de un Reglamento interno para la incorporación de personas referenciadas, al objeto de asegurar la

objetividad en el proceso de selección de candidatos y la contratación de empleados en función de sus aptitudes profesionales.

Success Factor

Para facilitar la aplicación de la sistemática definida y aportar trazabilidad a todo el proceso, la Compañía ha implantado a nivel de Grupo el módulo de reclutamiento de SuccessFactors.

Diversidad de la plantilla

Diversidad e igualdad son principios fundamentales de la estrategia corporativa de INERCO.

La presencia de INERCO en 9 países, el desarrollo de proyectos en más de 70 y las diversas compañías que se han ido incorporando al Grupo en los últimos años, configuran un **entorno diverso, multicultural y plenamente integrado**.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Código Ético

VIII. Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores

Gestión de la diversidad

Desde la Compañía se gestiona la diversidad atendiendo a las necesidades de los diferentes grupos y perfiles de las personas que componen los equipos de trabajo y potenciando la estancia temporal de técnicos inter-sedes.

Consulta de valores de la Compañía

Derivado de la encuesta de clima laboral realizada a finales de 2018 y una vez analizados los resultados conjuntamente

con los inputs recibidos por parte de los trabajadores, a mitad de 2019 se definieron 20 líneas de actuación para avanzar en la mejora del clima laboral. Entre estas actuaciones se encontraba previsto el análisis y revisión de los valores de la Compañía para profundizar y asegurar que se conserva la esencia de la Compañía atendiendo a la diversidad de la misma.

En 2020 se ha realizado un proceso de consulta y participación de todos los empleados para definir los valores con los que se sienten más identificados. De ellos, los más valorados han sido adoptados como valores INERCO:

- Compromiso con las personas
- Innovación y tecnología de vanguardia
- Identificación con el cliente
- Competitividad, eficiencia y rentabilidad
- Servicio integral
- Ética, legalidad e integridad
- Responsabilidad y sostenibilidad
- Equipo

Actualmente se trabaja en el establecimiento de mecanismos de difusión de esos valores entre nuestros grupos de interés.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presentan los valores registrados en 2020 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la diversidad de la plantilla.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad (LISMI)

INERCO es una organización socialmente responsable que trabaja para avanzar en su compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Código Ético

VIII. Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores

Proyecto de cumplimiento de la Ley LISMI

INERCO cumple en la actualidad con la ley española de integración social del minusválido (Ley 13/1982 de 7 de abril), que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%.

En España, INERCO ITC contaba durante 2020 con una persona en plantilla con certificación de esta condición.

Por otra parte, INERCO mantiene diversos acuerdos con centros especiales que emplean a personas con certificado de minusvalía para compras de agua envasada, software, material de edición o destrucción y reciclado de papel.

Igualdad de género

El éxito de INERCO está ligado a las personas que forman parte de la organización. Diversidad e igualdad son pilares básicos de nuestra filosofía corporativa.

PRINCIPIO PM 6

ODS 5

Código Ético

VIII. Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores

INERCO es una empresa que tiene integrada la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión cotidiana. En general, la cultura igualitaria está integrada en cada uno de los aspectos del día a día de la empresa.

Conciliación familiar y laboral

El Grupo INERCO tiene entre sus objetivos estratégicos la Responsabilidad Social Corporativa.

Como aspecto importante dentro de este objetivo se trabaja en la conciliación vida privada-vida laboral de los empleados, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad y a la prevención de cualquier conducta discriminatoria. En el siguiente apartado se indican algunas de las medidas de conciliación aplicadas por la organización.

Acciones en contexto COVID-19

En 2020, con los primeros indicios de avance de la COVID-19, y ante el previsible cierre de centros escolares, INERCO ofreció a todos sus empleados con hijos menores de edad la posibilidad de realizar su trabajo desde casa, favoreciendo así la conciliación.

Cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció la COVID-19 como una pandemia, INERCO puso en marcha un complejo dispositivo para que todos sus trabajadores pudiesen desarrollar desde casa su actividad de oficina, favoreciendo así la conciliación, minimizando desplazamientos y protegiendo su salud.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2020 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la igualdad de género:

Conciliación familiar y laboral

INERCO quiere ser motivo de orgullo para sus trabajadores y por ello se ha fijado como objetivo estratégico el "desarrollo de las personas y la excelencia en RSC".

PRINCIPIO PM 4

ODS 5 y 8

Misión

Adoptar una actitud de Responsabilidad Social Corporativa en todos los ámbitos (económico, social y medioambiental).

Medidas de conciliación

Desde la dirección del Grupo INERCO se trabaja activamente en la promoción de buenas prácticas para la conciliación vida privada-vida laboral de los empleados. Las diversas medidas adoptadas en cada sede se comunican a los empleados a través de los Portales de la organización. A continuación, se indican a modo de ejemplo algunas de las medidas adoptadas en el Grupo:

- ✓ Flexibilidad de horarios.
- ✓ Reducción de jornada y bajas maternales/paternales para el cuidado familiar.
- ✓ Facilidad para permisos y excedencias orientadas a la conciliación.
- ✓ Posibilidad de extender la Guarda Legal de menores 2 años más de lo estipulado por Ley en España (hasta los 14años).
- ✓ Tardes dedicadas a actividades con la familia.
- ✓ Flexibilidad para para el desarrollar estudios de pregrado y postgrado.

En este sentido, en el sistema de evaluación por objetivos de la Compañía se valora la implicación del personal en la conciliación vida privada y laboral de los trabajadores a su cargo.

Incremento de flexibilización de la jornada laboral

A finales de 2018 se realizó una encuesta de clima laboral en toda la Compañía. Analizados los resultados conjuntamente con los inputs recibidos por parte de los trabajadores, a mitad de 2019 se definieron 20 líneas de mejora que marcaban la senda de la Compañía en el corto y medio plazo para avanzar en la mejora del clima laboral.

Entre las citadas líneas de mejora se definió la siguiente, orientada a avanzar en la conciliación familiar y laboral: *“Estudiar el incremento de la flexibilización de la jornada laboral, tanto presencial como a distancia, adaptándola a la tipología de cada trabajo si fuera necesario”*

En 2020, como se ha indicado anteriormente, la pandemia de COVID-19 llevó a la organización a poner en marcha el dispositivo necesario para que todos sus trabajadores pudiesen desarrollar desde casa su actividad de oficina.

En paralelo a esta medida excepcional, durante 2020 INERCO ha trabajado en el análisis de diferentes opciones que permitan seguir avanzando en la conciliación familiar una vez que se inicie la nueva normalidad tras la pandemia.

En este sentido, en 2021 se ha realizado una encuesta entre los empleados sobre un modelo híbrido de trabajo que permita combinar trabajo en remoto y trabajo presencial en oficina, y el diseño a futuro de las oficinas de INERCO.

Acciones en contexto COVID-19

Desde marzo de 2020 la situación en los distintos territorios en los que el Grupo está presente ha pasado por etapas alternadas de mayores y menores restricciones en función del avance de la pandemia. Independientemente de estas etapas, INERCO decidió mantener en todos los territorios la opción de trabajo en casa 100% hasta finalizado el mes de septiembre, favoreciendo así la conciliación en periodos de vacaciones escolares.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

El Grupo INERCO apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos fundamentales y por ello mantiene un firme compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores y los de sus subcontratas.

PRINCIPIO PM 1

ODS 3

Código Ético

El Código Ético de INERCO recoge la apuesta del Grupo por el desarrollo de entornos seguros de trabajo.

V. Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes.

Política de seguridad y salud

Más de la mitad de las empresas que forman parte del Grupo cuentan con sistema de gestión de seguridad y salud, por lo que disponen de una política de seguridad y salud.

Actualmente se está trabajando en el análisis de la gestión preventiva en cada uno de los territorios en los que está presente INERCO y en el desarrollo de un estándar en materia de seguridad y salud aplicable a todas las empresas del Grupo.

Normativa vigente

Cada una de las empresas que forman parte del Grupo INERCO cumple los requisitos legales en materia de seguridad y

salud que le son aplicables en el país donde desarrollan sus trabajos, así como las regulaciones existentes sobre convenios colectivos y asociaciones de trabajadores. Todos los trabajadores se encuentran bajo convenio.

En este apartado es importante mencionar que durante 2020 INERCO ha trabajado en el desarrollo de su Código Ético a través de la definición de una Política de Compliance cuyo objeto es definir los principales compromisos que son asumidos por la organización en materia de cumplimiento y que deben guiar su comportamiento en todos sus ámbitos de actuación y en la consecución de sus objetivos empresariales.

Los principales objetivos de INERCO en materia de Compliance son:

- a) promover una cultura de cumplimiento y tolerancia cero a incumplimientos normativos
- b) asegurar, mediante actividades de prevención, detección, supervisión, formación y repuesta, el cumplimiento de la organización en el conjunto de sus actividades y operaciones con cuanta normativa le sea aplicable, tanto la normativa externa como interna (en adelante Normativa Aplicable), y adicionalmente evitando de este modo posibles sanciones, pérdidas económicas y daños reputacionales.

Una vez ultimada y revisada en Comité de Dirección la Política de Compliance del Grupo, con la correspondiente planificación, se propondrá su aprobación por el Consejo de Administración de INERCO.

Órgano interno de gestión de la Seguridad y Salud

En el año 2003 INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría puso en marcha un órgano específico para el seguimiento y control de la actividad preventiva y la evaluación de su desempeño (Comisión de Seguridad y Salud). A este órgano, que se reúne con frecuencia trimestral, se han ido incorporando empresas del Grupo de forma progresiva. Actualmente están presentes en la Comisión todas las sociedades españolas que forman parte del Grupo INERCO.

En paralelo, las empresas ubicadas fuera de España también cuentan con los órganos requeridos en materia de seguridad y salud por sus respectivas normativas nacionales. Ej. En Colombia se ha constituido el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y en Perú el Comité de Seguridad y Salud.

Canales de comunicación

La difusión de información en materia de seguridad y salud en el trabajo se realiza de forma particular en cada una de las empresas del Grupo a través de diversos medios: tableros de anuncios, portal del empleado, correo electrónico, etc.

Adicionalmente, a nivel de Grupo, se recurre a la TV Corporativa para difundir comunicaciones de seguridad y salud de ámbito general.

En el trabajo actualmente en curso de desarrollo de un estándar en materia de seguridad y salud se contempla como objetivo reforzar la comunicación en este ámbito entre todas las empresas que forman parte del Grupo y, en particular, entre los órganos internos de gestión de la seguridad y salud.

Certificación ISO 45001

Actualmente cuentan con sistema de gestión de seguridad y salud certificado conforme a ISO 45001 “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) las siguientes empresas del Grupo:

- INERCO Corporación Empresarial
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría
- INERCO Inspección y Control
- INERCO Prevención de Riesgos
- INERCO Tratamiento de Aguas
- INERCO Acústica
- INERCO Consultoría Colombia
- INERCO Consultoría Perú
- INERCO Consultoría Brasil

Formación en seguridad y salud en el trabajo

De forma general las empresas del Grupo brindan a sus trabajadores capacitaciones permanentes en el ámbito del cuidado y la seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, cada empresa desarrolla acciones o programas de formación/concienciación específicos entre los que pueden citarse formación práctica para trabajos en altura y espacios confinados, seguridad vial, primeros auxilios, prevención de desórdenes musculoesqueléticos de origen ocupacional o riesgo psicosocial, entre otros.

Acciones en contexto COVID-19

En el año 2020 la gestión de la seguridad y salud en el trabajo ha adquirido especial relevancia pues a los riesgos habituales, identificados y gestionados internamente, se han unido los nuevos riesgos asociados a la COVID-19.

A continuación, se describen las principales medidas adoptadas por la organización para proteger la salud de sus empleados en pandemia:

Comisión COVID

En febrero de 2020, ante las primeras noticias de avance de la enfermedad, en INERCO se constituyó la Comisión COVID, conformada por la Dirección General, la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección Económica Financiera, con el objetivo de tratar específicamente las actuaciones y necesidades de información derivadas del brote de coronavirus.

Desde esta Comisión, que se ha reunido en numerosas ocasiones durante el año 2020 y continúa reuniéndose en la actualidad, se ha realizado un seguimiento de cerca de la evolución de la pandemia en cada uno de los territorios en los que el Grupo está presente y se han coordinado todos los asuntos relacionados con la COVID-19 (requisitos aplicables, definición e implantación de medidas preventivas, seguimiento de casos, etc.).

Protocolo medidas preventivas

Analizadas las recomendaciones de las autoridades sanitarias, INERCO definió y mantiene actualizado su protocolo COVID-19 en el que se establecen las medidas a adoptar por parte de todos los empleados de INERCO en el desarrollo de su actividad en la organización:

- Medidas higiénicas generales
- Antes de ir al trabajo
- Desplazamientos al trabajo
- Material preventivo y uso
- Medidas preventivas en instalaciones de INERCO
- Medidas preventivas para desarrollar trabajos de campo y en instalaciones de clientes
- Trabajo en casa ante medidas de distanciamiento social
- Asistencia a reuniones o eventos externos
- Viajes internacionales
- Comunicaciones

Plan de Contingencia COVID-19

El 27 de febrero de 2020 INERCO aprobó su Plan de Contingencia, documento que se ha revisado posteriormente en varias ocasiones y que estará operativo desde esa fecha hasta que la Comisión COVID, siguiendo las indicaciones de las autoridades sanitarias de los distintos territorios, dé por finalizada la situación extraordinaria que activa el plan y se comunique a toda la organización.

Este documento se desarrolló atendiendo al deber de protección de la empresa, que debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores.

El objetivo es proteger a los trabajadores de INERCO y minimizar el impacto de la pandemia en la actividad del Grupo de Empresas para que en ningún momento quede mermada la calidad de sus productos y servicios ante la aparición de eventos ligados a la propagación del coronavirus.

Comunicación

En un año tan excepcional la comunicación ha sido un pilar básico a trabajar durante todo el 2020. A nivel interno pueden destacarse las siguientes acciones de comunicación realizadas:

- Envío de forma continua de correos electrónicos a todos los empleados informando de la situación en cada territorio, de los asuntos tratados en las reuniones de la Comisión, de las medidas preventivas a adoptar, etc.
- Definición y comunicación a los empleados de cuentas de correo electrónico y/o personas de contacto para consulta o asunto relacionados con la COVID-19.
- Consulta a los trabajadores de las medidas preventivas a adoptar, realizadas a través de los órganos de gestión de la seguridad y salud en cada territorio.
- Creación y actualización continua de un apartado COVID-19 en el portal del empleado en el que se pueden consultar tanto documentos internos (protocolo, procedimientos, formatos, etc.) como requisitos particulares de clientes para el acceso a sus instalaciones.
- Divulgación de medidas preventivas y buenas prácticas a través de la TV Corporativa.

A nivel externo ha sido especialmente importante la comunicación con nuestros clientes a través de la Coordinación de Actividades Empresariales para desarrollar los trabajos en condiciones seguras. Debemos destacar que, en aplicación del protocolo de medidas preventivas de INERCO, se han desarrollado protocolos COVID específicos para los trabajos de campo y en instalaciones de clientes ejecutados desde el inicio de la pandemia. Así, las medidas preventivas específicas para cada trabajo se han definido atendiendo a las medidas del propio protocolo de INERCO, las establecidas por el cliente y las definidas por las **Autoridades Sanitarias** competentes.

Asimismo, durante 2020 se han realizado varias comunicaciones a través de redes sociales y comunicaciones directas para los clientes de INERCO al objeto de informar de la disponibilidad de los servicios y productos ofrecidos por la Compañía.

Teletrabajo

Cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció la COVID-19 como una pandemia, INERCO puso en marcha un complejo dispositivo para que todos sus trabajadores pudiesen desarrollar desde casa su actividad de oficina, favoreciendo así la conciliación, minimizando desplazamientos y protegiendo su salud.

Hasta la fecha actual, en base a la evolución de la pandemia y de acuerdo al Plan de Contingencia desarrollado, en todas las sedes donde el Grupo tiene presencia se mantiene activo el teletrabajo o trabajo en casa y en todas aquellas actividades críticas que no pueden ser realizadas mediante teletrabajo o que requieren presencia en campo para la prestación del servicio, se adoptan las medidas preventivas adecuadas establecidas por INERCO, nuestros clientes y las Autoridades Sanitarias de cada país.

Adecuación de las instalaciones y procedimiento ordenado de vuelta a las oficinas

En julio de 2020, en paralelo a la aplicación de trabajo en casa como medida preventiva fundamental para proteger la salud de los empleados, INERCO comenzó con el análisis y adecuación de sus instalaciones para permitir la vuelta al trabajo presencial en condiciones seguras cuando la evolución de la pandemia lo permitiese.

Así, en las instalaciones se revisaron los sistemas de climatización, se definieron rutas de circulación, se establecieron controles de acceso, se dispuso material para higiene y desinfección, se dispuso cartelería informativa sobre las medidas a adoptar y se adecuaron los puestos de trabajo para mantener la distancia social recomendada.

Para esta vuelta a la presencialidad se elaboró una “guía de retorno a las oficinas” para los empleados y se preparó un procedimiento de ocupación parcial de las oficinas que plantea la vuelta en tres etapas de ocupación: 25%, 50% y >50%.

La vuelta a las oficinas con una ocupación del 25% se inició en octubre de 2020 en las empresas del Grupo en España y en diciembre en Chile. A día de hoy, y siguiendo el principio de precaución, aún no se ha avanzado a la siguiente fase de ocupación.

El resto de oficinas, atendiendo a la situación de la pandemia en el territorio, se mantienen desde marzo de 2020 al 100% desarrollando el trabajo de oficinas desde casa.

Seguimiento de casos

El seguimiento de casos relacionados con la COVID (positivos, probables, sospechosos y contactos) se realiza directamente desde la Comisión COVID, definiéndose las acciones a realizar en cada caso en base al Plan de Contingencia aprobado.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2020 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la seguridad y salud en el trabajo:

- Nº accidentes de trabajo total y por país desagregado por género
- Índices de frecuencia y gravedad por empresa

Ambiente laboral

Para INERCO trabajar por un buen ambiente laboral es fruto de su compromiso con la protección de Derechos Humanos fundamentales.

Mantener un buen ambiente laboral es la base para tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa, así como clientes más satisfechos.

PRINCIPIO PM 1

ODS 8

Medidas de desconexión laboral

Actualmente la organización aplica una serie de medidas de desconexión orientadas a facilitar un buen ambiente laboral. Entre ellas, pueden citarse las siguientes:

- ✓ Horario flexible con opción de autogestionar el tiempo de almuerzo y pausas.
- ✓ Acuerdos con restaurantes cercanos al área de trabajo para que el empleado tenga opción de disfrutarlos en su tiempo de almuerzo/ pausas.
- ✓ Existencia de zonas de desconexión con acceso a vending de bebidas calientes y frías.
- ✓ Existencia de zonas de juegos y otras actividades lúdicas
- ✓ Jornada reducida los viernes de todo el año lo que permite la transición a los días de descanso de fin de semana.
- ✓ Acuerdos con gimnasios y centros deportivos cercanos al área de trabajo, para que el empleado que lo desee pueda realizar actividades deportivas haciendo uso de las pausas del horario flexible.
- ✓ Posibilidad de gestionar por parte del empleado el tiempo de vacaciones a lo largo del calendario laboral anual.
- ✓ Disponibilidad de disfrute de permisos no retribuidos a lo largo del calendario laboral anual.
- ✓ Talleres sobre pausas activas y manejo de estrés.
- ✓ Tardes deportivas.
- ✓ Celebración de fechas especiales.
- ✓ Torneos navideños.
- ✓ Concurso fotográfico INERCO Art Skills.

Encuesta clima laboral

A finales de 2018, en el marco del Plan Estratégico +10 se realizó encuesta de clima laboral en toda la Compañía. En febrero de 2019 se difundieron los resultados generales y específicos por línea de negocio/país entre los empleados, solicitándose a su vez la comunicación de sugerencias de mejora en orientadas en base a los resultados obtenidos.

Una vez analizados los resultados conjuntamente con los inputs recibidos por parte de los trabajadores a mitad de 2019 se definieron 20 líneas de mejora que marcarán la senda de la Compañía en el corto y medio plazo para avanzar en la mejora del clima laboral.

Entre las líneas de mejora definidas, en las que se está trabajando actualmente, se han establecidos las siguientes, orientadas a la mejora del ambiente laboral:

- ✓ Potenciar actividades de empresa/país que refuercen las relaciones entre compañeros.
- ✓ Prestar especial atención a la disponibilidad y funcionalidad de las zonas de esparcimiento, descanso, almuerzo o juegos.
- ✓ Desarrollar la definición de puestos de trabajo, clarificando con ello las responsabilidades, y potenciando asimismo la autonomía en la toma de decisiones.
- ✓ Potenciar los mecanismos de comunicación bidireccionales existentes.
- ✓ Facilitar el reparto de cargas de trabajo mediante la identificación y evaluación de capacidades (establecer las deseables por puesto y evaluarlas, completando los posibles déficits de formación y conocimientos).
- ✓ Facilitar la posibilidad del paso de una LN a otra (movilidad interna).

Protocolo de prevención del acoso laboral

A nivel de Grupo se ha desarrollado el procedimiento IN-PE-34 "Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral", disponible para todos los empleados a través del portal de las distintas empresas del Grupo.

Adicionalmente, algunas de las empresas a nivel local realizan otras acciones en este sentido. Como ejemplo cabe destacar la labor que se realiza en INERCO Consultoría Colombia a través del Comité de Convivencia Laboral. Entre las tareas de este Grupo está la promoción de mecanismos de prevención de acoso laboral, así como examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieran tipificarse como acoso laboral.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

El Grupo INERCO está firmemente comprometido con el cumplimiento de los Derechos Humanos y la abolición del trabajo infantil/forzoso.

PRINCIPIO PM 5

ODS 8 y 16

En el Grupo no sólo no se realiza contratación de mano de obra infantil por los propios principios éticos de la organización, sino que se trabaja para adquirir el compromiso de proveedores y contratistas en este sentido.

En particular, para trabajos en áreas geográficas en las que puede ser más probable detectar esta situación, se plantean acciones como la posibilidad de realizar auditorías a proveedores y contratistas para descartar el empleo de mano de obra infantil o el requerimiento contractual de apoyo a la eliminación del trabajo infantil por parte de proveedores y contratistas.

Por otra parte, tal y como se ha descrito en apartados anteriores, el compromiso de INERCO con el cumplimiento de los Derechos Humanos nos lleva a trabajar sin descanso para proporcionar a todos los empleados condiciones laborales dignas, entornos seguros de trabajo y buen ambiente laboral.

Identificación del empleado con la entidad

La motivación y compromiso del empleado es una de las bases del modelo empresarial aplicado. Para INERCO es fundamental que sus trabajadores compartan valores con la organización porque el resultado es una aportación de valor para ambas partes.

PRINCIPIO PM 4

ODS 8

Código Ético

VII. Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información.

Con la intención de preservar y potenciar los Valores de la organización en todas las empresas del Grupo, el Comité de Dirección mantiene, desde hace años, reuniones periódicas con ellos como único punto del orden del día.

En estas reuniones se trabaja en la identificación de nuevas buenas prácticas y en la mejora y extensión a todas las Empresas y Divisiones del Grupo de buenas prácticas ya existentes.

Comunicación interna

Conscientes de la importancia de la comunicación para la identificación del empleado con la entidad, el Grupo desarrolla numerosas acciones de comunicación interna entre las que pueden citarse las siguientes a modo de ejemplo:

- ✓ Publicación de las notas del Comité de Dirección.
- ✓ Publicación de las notas de la Comisión de Seguridad y Salud.
- ✓ Publicación de las notas de la reunión de Principios y Valores.
- ✓ Elaboración de una Memoria anual de actividades.
- ✓ Difusión de un boletín técnico: Inercomunicación.
- ✓ Publicación de notas del Sistema de Gestión.

Para la comunicación interna digital, INERCO cuenta con un Portal del Empleado adaptado a cada país donde tiene presencia, a través del cual los empleados pueden acceder a información de interés a nivel corporativo y a nivel local. Asimismo, cuenta con la nueva herramienta, SuccessFactors, enfocada en el reclutamiento de perfiles externos y en disponer los perfiles de cada empleado de la Compañía a nivel de cargo, responsabilidades, jerarquía, experiencia y trayectoria profesional.

En particular, en el año 2020 se han realizado numerosas comunicaciones internas entre las que pueden citarse las siguientes:

- ✓ Comunicaciones sobre el desempeño de la empresa,
- ✓ difusión del Modelo Organizativo de INERCO (MOI),
- ✓ reforzamiento de los valores de la Compañía,
- ✓ publicación de la Memoria anual de actividades de INERCO,
- ✓ difusión de dos News Letter: Inercomunicación,
- ✓ presentación utilizada por Vicente Cortés, Presidente de INERCO, en el acto de Navidad.

Adicionalmente, en 2020 se mantuvo la difusión de INERCOTV a través de los canales digitales de la Compañía y de las TV de cada una de las sedes, para dar información a toda la Compañía de los hitos, noticias y comunicaciones corporativas más importantes de cada mes.

En relación a los medios de comunicación utilizados en 2020, debido a la pandemia, se utilizaron principalmente los medios de comunicación digitales para mantener la comunicación entre los empleados:

- INERCOTV,
- Teams,
- webinars,
- correo electrónico y
- la plataforma digital SuccessFactors, a través de la cual los empleados pueden acceder a los perfiles de cada empleado de la Compañía a nivel de cargo, responsabilidades, jerarquía, experiencia y trayectoria profesional, así como a otra información de interés.

Beneficios sociales

El Grupo INERCO cuenta con un Programa de RSC en cuyo marco se definen distintos "beneficios sociales" para los empleados. Entre ellos cabe destacar la existencia de un Fondo Social cuyo objeto es ayudar al personal de cualquier empresa del Grupo INERCO para hacer frente a situaciones especiales y/o sobrevenidas que supongan un desembolso importante y extraordinario en materia de salud, y que no pueda ser soportado por la economía familiar.

Existen otros beneficios entre los que pueden citarse los siguientes a modo de ejemplo:

- ✓ Subvención para comedor.
- ✓ Subvención en máquinas de vending.
- ✓ Regalo de Navidad.
- ✓ Descuentos en suministradores de servicios. Por ejemplo: telefonía, seguros médicos o viajes.
- ✓ Pólizas de salud para empleados en países en los que se considera conveniente.

Encuesta de clima laboral

En base a los resultados de la encuesta de clima laboral realizada a finales de 2018 y los inputs recibidos por parte de los trabajadores, en 2019 se definieron 20 líneas de mejora. Entre ellas se identificaron, y se está trabajando en la actualidad, en las siguientes orientadas a la identificación del empleado con la entidad:

- ✓ Seguir avanzando en la adopción de otros estándares de modo que se reconozca a INERCO como un lugar de excelencia para trabajar.
- ✓ Analizar y completar, si procede, nuestros valores actuales, de manera que conservemos la esencia de la Compañía y que atiendan a la diversidad de la misma. Establecer mecanismos de difusión de esos valores que nos permitan identificarnos con ellos.
- ✓ Avanzar en el conocimiento de la Compañía por parte de todos.

Ejercicio de revisión de los valores de INERCO

En desarrollo de la segunda línea de acción indicada en el apartado anterior (analizar y revisar los valores de INERCO), en 2020 se ha realizado un proceso de consulta y participación de todos los empleados para definir los valores con los que se sienten más identificados. De ellos, los más valorados han sido adoptados como valores INERCO:

- Compromiso con las personas
- Innovación y tecnología de vanguardia
- Identificación con el cliente
- Competitividad, eficiencia y rentabilidad
- Servicio integral
- Ética, legalidad e integridad
- Responsabilidad y sostenibilidad
- Equipo

Actualmente se trabaja en el establecimiento de mecanismos de difusión de esos valores entre nuestros grupos de interés.

Evaluación de desempeño a empleado

INERCO apuesta por un modelo de evaluación continua realizada por los supervisores como parte de las funciones diarias de su gestión, con el objetivo de mejorar el rendimiento del empleado y, a su vez, mejorar los resultados de la organización.

PRINCIPIO PM 6

ODS 8

Estandarización del procesos de evaluación de desempeño

En INERCO todo el personal con categoría igual o superior a Responsable de Gestión de Proyectos está sujeto a un régimen de incentivos en base al desempeño general de su unidad de trabajo y a su desempeño personal, tanto de criterios operativos, como en el ámbito de la RSC.

Durante el año 2019 se revisó el sistema de incentivos existente con el objetivo de:

- ✓ Mejorar la proporcionalidad con los resultados obtenidos, tanto por el Grupo como por las Líneas de Negocio.
- ✓ Utilizar valores de referencia económicos, directos y objetivables para su determinación.

- ✓ Reducir el número actual de parámetros que permita valorar el desempeño particular, para simplificar su aplicación y comunicación.

Este nuevo sistema ya ha sido aplicado en 2020.

Formación del empleado/a

INERCO trabaja en un modelo global de gestión del talento que le permita ofrecer un desarrollo profesional de primer nivel a sus trabajadores, estableciendo planes de carrera para que se adquieran las habilidades necesarias para su desarrollo profesional.

PRINCIPIO PM 1

ODS 4

Código Ético

VII. Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información

Plan de formación y desarrollo

Anualmente se definen Planes de Formación para las distintas empresas/áreas de la Compañía, alineados con los objetivos estratégicos fijados. Estos planes son ejecutados a lo largo del año conforme a la programación establecida, realizándose sobre ellos un seguimiento casi en continuo.

Los Planes de Formación contemplan acciones de carácter generalista para todo el personal de la Compañía, como formaciones específicas para determinados perfiles profesionales. A modo de ejemplo pueden citarse las siguientes temáticas de formación/capacitación continua:

- ✓ Autocuidado y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Nuevas Tecnologías.
- ✓ Normativa ambiental, social, industrial, etc.
- ✓ Productos y servicios de la Compañía.
- ✓ Idiomas.

Estos planes anuales se complementan con otras acciones formativas, no planificadas inicialmente pero igualmente necesarias y provechosas.

Actualmente se trabaja en la implantación de módulo de formación de SuccessFactors (SSFF) en todas las empresas del Grupo y en el desarrollo de un estándar común dentro del Grupo para la planificación, gestión y seguimiento de la formación.

2020 ha sido un año complicado en materia de formación que ha requerido mucha dedicación para formación y concienciación sobre medidas preventivas frente a la COVID-19. En este contexto no se ha realizado, como estaba previsto, la difusión entre los empleados de una píldora formativa en materia de Derechos Humanos. No obstante, ya se ha planificado para su puesta a disposición de los trabajadores en 2021 a través del catálogo de cursos disponibles en SSFF.

En relación al registro de horas formativas en los distintos territorios, debe indicarse que a día de hoy no se dispone de un sistema estandarizado para ello, situación que se resolverá con la implantación, actualmente en curso, del módulo de formación de SSFF. Este módulo nos permitirá a futuro disponer de indicadores fiables para medir el progreso en la gestión de la formación de los empleados. No obstante, en el apartado “En cifras. Resultados” se presentan las horas registradas de formación en 2020.

Reuniones de equipo

El Grupo INERCO promueve la estancia temporal de técnicos inter-sedes para su participación en proyectos específicos potenciando con ello la transversalidad, la difusión interna del conocimiento y la realización de trabajos conjuntos entre personas de una misma línea de negocio de diferentes países.

Gestión del talento

Como parte de plan estratégico, el Grupo INERCO incluye el diseño de un modelo global de gestión del talento que permita identificar a los mejores y atraerlos en sus diferentes modalidades, así como ofrecer un desarrollo profesional que contribuya a su vinculación estable con el Grupo.

Actualmente se trabaja para reforzar la gestión interna de carreras, sistemátizándose y planificándose planes de carrera, de modo que se adquieran las habilidades necesarias para el desarrollo profesional. Asimismo, se está trabajando para desarrollar un programa de seguimiento personalizado de desarrollo de estos planes de carrera a determinados niveles, incluyendo feed back.

La formación se dirige a contar con equipos de trabajo con visión global, vocación internacional y formación multidisciplinar.

Desarrollo profesional de los empleados

El Grupo INERCO mantiene una estrategia de expansión territorial y desarrollo de nuevas líneas de negocio. En este sentido, en línea con el objetivo estratégico de propiciar la formación, promoción y desarrollo profesional de su personal, cuando se prevén oportunidades de negocio interesantes, para liderar dichas oportunidades siempre se cuenta principalmente con personal propio como vía de promoción.

En 2020 se ha puesto en marcha a nivel de Grupo el módulo de carrera profesional dentro de SuccessFactors, a través del cual se ofrece a los empleados la posibilidad de acceder a las vacantes de movilidad interna.

Flexibilidad laboral para formación

Desde la Compañía se facilita a los empleados flexibilidad para desarrollar estudios de pregrado y postgrado, orientada a la compatibilización de trabajo, estudios y familia.

Acciones derivadas de la encuesta clima laboral

En base a los resultados de la encuesta de clima laboral realizada a finales de 2018 y los inputs recibidos por parte de los trabajadores, en 2019 se definieron 20 líneas de mejora. Entre ellas se identificaron, y se está trabajando en la actualidad, en las siguientes orientadas a la formación del empleado:

- ✓ Hacer partícipes a los empleados de los planes de formación/capacitación, potenciando la recogida de sus sugerencias al respecto.
- ✓ Desarrollar planes de formación transversales dentro de una Línea de Negocio, para varios Territorios, de manera que se permita completar y acceder al conocimiento experto que haya en toda la Casa

Acciones en contexto COVID-19

Durante el año 2020 se ha realizado un importante esfuerzo en la difusión/formación sobre:

- Medidas preventivas frente a la COVID-19.
- Medidas preventivas ergonómicas a considerar para desarrollar trabajo en casa.
- Medidas preventivas y buenas prácticas orientadas a minimizar los riesgos psicosociales ligados a la situación de pandemia y aislamiento social que estamos viviendo.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

La inversión en talento es la llave de crecimiento para hacer realidad la visión de INERCO.

La organización está comprometida con la generación de oportunidades para jóvenes con talento, consciente de la importancia de ello para el éxito de la propia empresa, el desarrollo de las personas y la sociedad en general.

PRINCIPIO PM 6

ODS 4, 9 y 10

Código Ético

VII...Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información

Colaboración para la realización de prácticas académicas

El Grupo INERCO colabora de forma habitual con diversos organismos de formación y con Universidades en países como España, Colombia, Perú o Chile, al objeto de ofrecer la oportunidad de completar su formación teórica a jóvenes titulados y estudiantes.

En particular puede citarse la colaboración con la Universidad de Sevilla, que ha permitido que en los últimos 5 años más de 100 estudiantes hayan realizado en INERCO sus prácticas académicas extracurriculares.

No obstante, cabe mencionar que la pandemia de COVID-19 ha afectado a la baja el ofrecimiento de becas de formación.

Participación en ferias de empleo

En España, INERCO participa cada año en el Foro de Empleo de la ETSI (ESIEM-Encuentro sobre Ingeniería y Empleo) y en el Foro de Empleo de la Universidad Rovira i Virgili, en Tarragona. Estos foros tienen como objetivo el acercamiento de alumnos que próximamente se incorporarán al mundo laboral a empresas demandantes de empleo.

INERCO Open Innovation

INERCO Open Innovation es un programa de incubadora de empresas que ofrece:

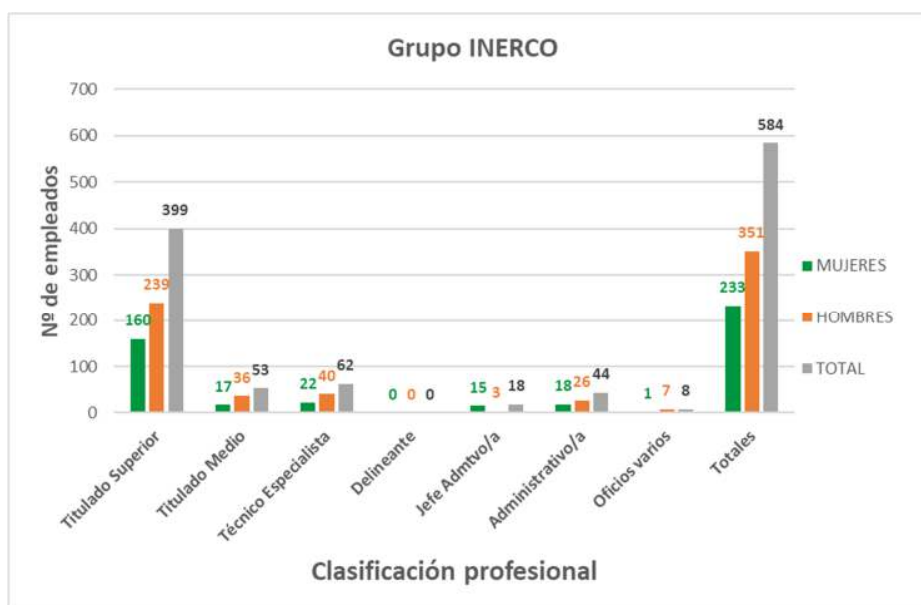
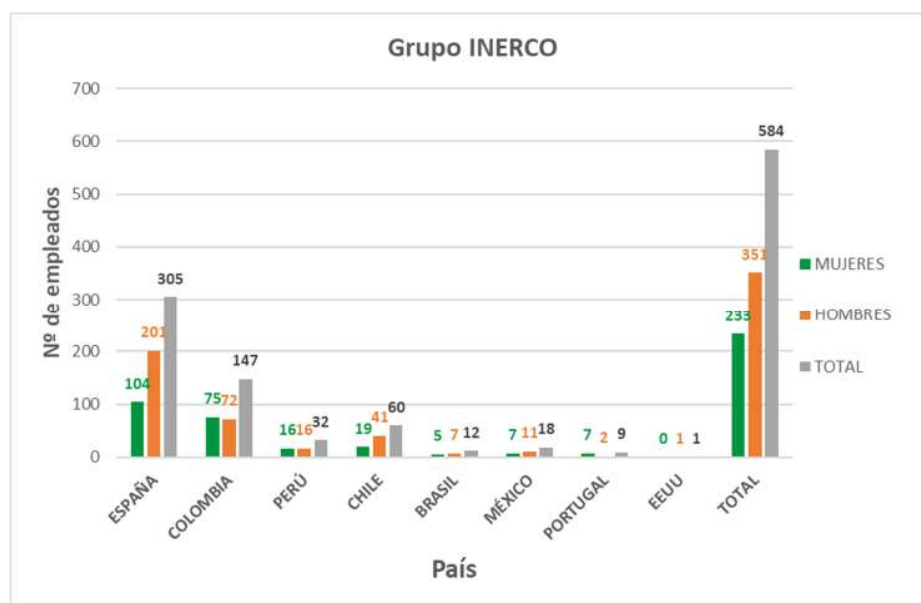
- ✓ Un programa especializado para la aceleración de iniciativas innovadoras aplicadas al desarrollo industrial sostenible.
- ✓ Asesoramiento y mentoring por parte de INERCO en materia de gestión empresarial, desarrollo de negocio, económico-financiero y de recursos humanos.
- ✓ Una dotación en metálico desde 3.000 euros para el inicio de la actividad.
- ✓ La cesión de un espacio independiente y acondicionado para el desarrollo de las actividades planteadas, en un entorno netamente empresarial en cualquiera de las sedes de INERCO en el mundo (Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal y USA).
- ✓ La entrada del proyecto en mercados globales y su internacionalización a través de los canales proporcionados por INERCO.
- ✓ El compromiso de INERCO de valorar y materializar su participación en el proyecto empresarial propuesto, de común acuerdo con sus proponentes.

A través de este programa INERCO apoya nuevas iniciativas innovadoras en todo el mundo con alto potencial de crecimiento, centradas en las áreas de la Energía, el Medio Ambiente, la Seguridad Industrial o la Prevención de Riesgos Laborales y dirigidas a sectores como la industria química, petroquímica, oil&gas, la generación eléctrica, las infraestructuras o la minería.

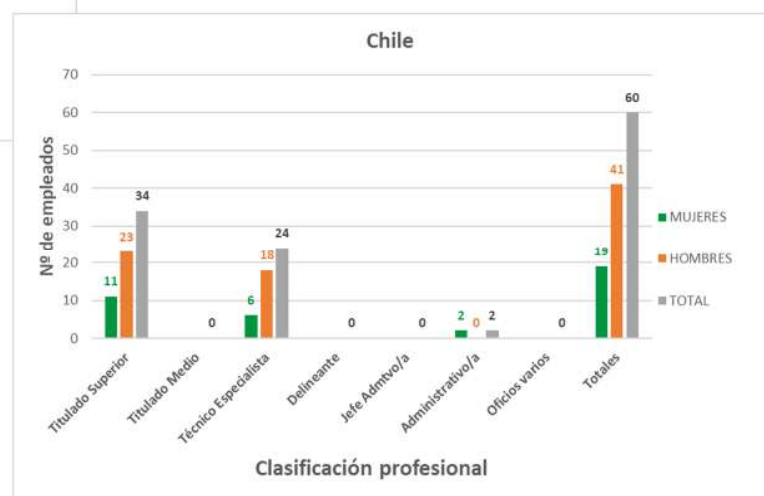
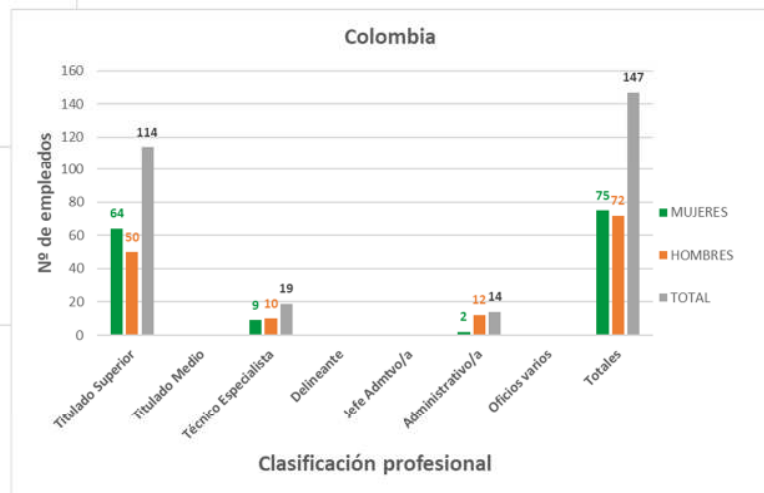
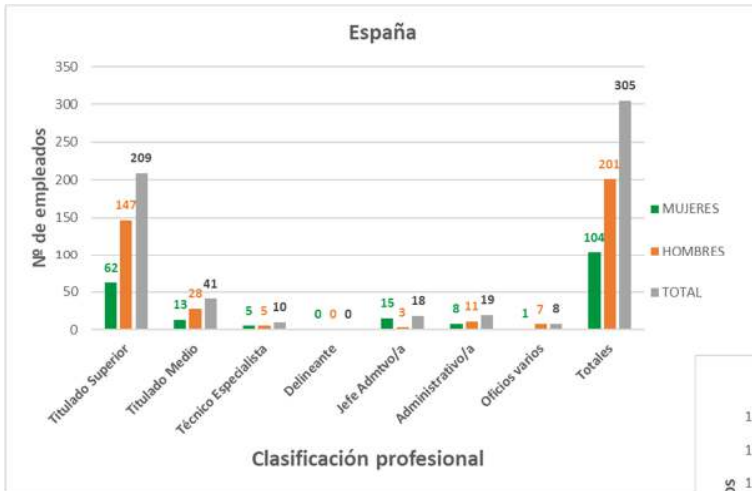
Actualmente se encuentra abierta la cuarta convocatoria de este programa.

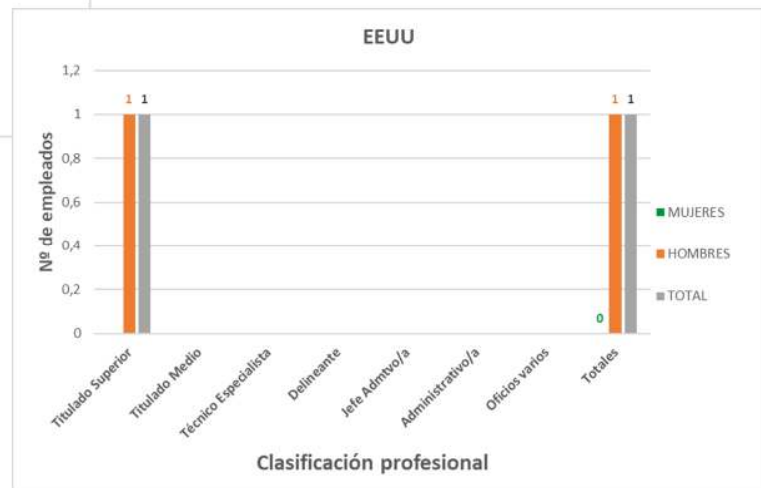
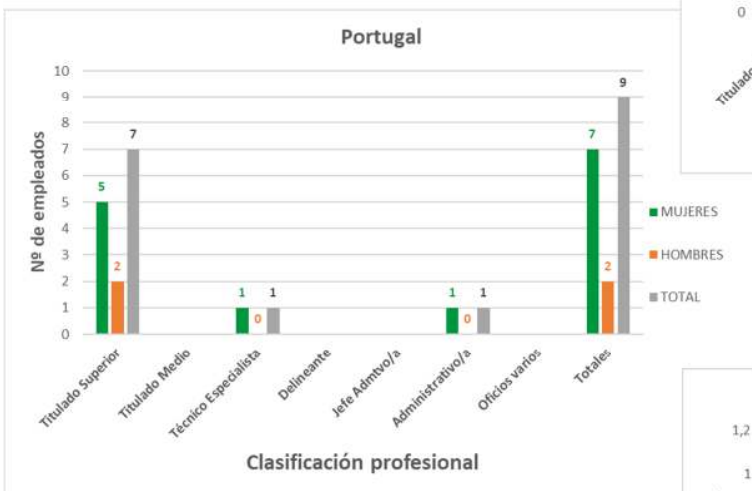
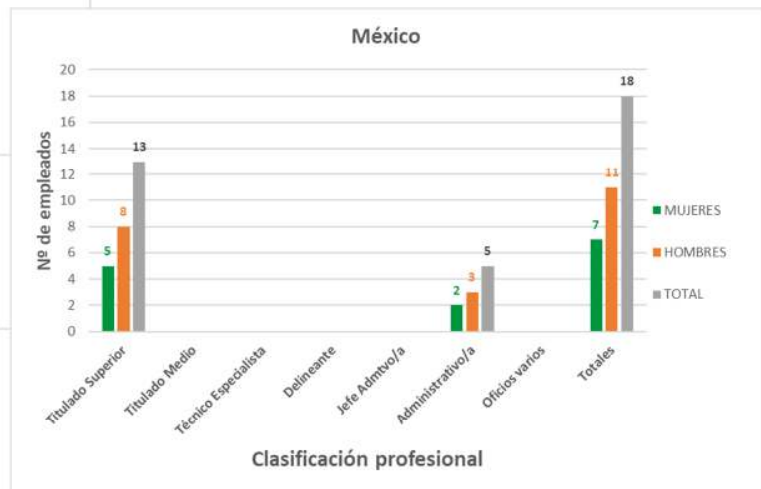
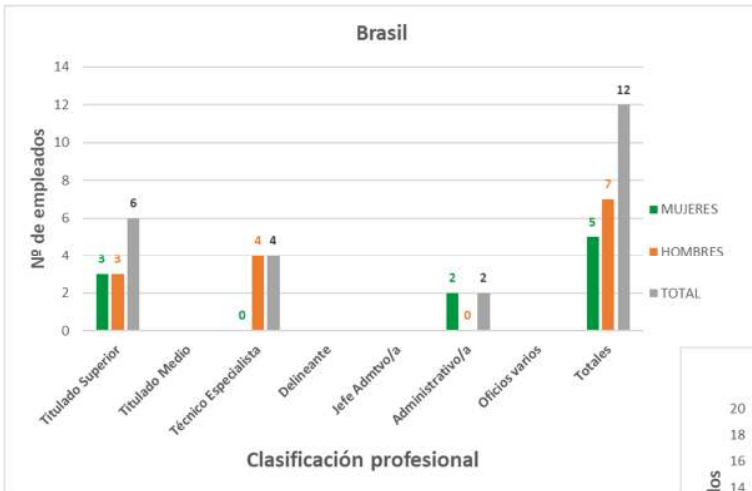
EN CIFRAS. RESULTADOS

Número total y distribución de empleados por género, país y clasificación profesional a cierre de 2020

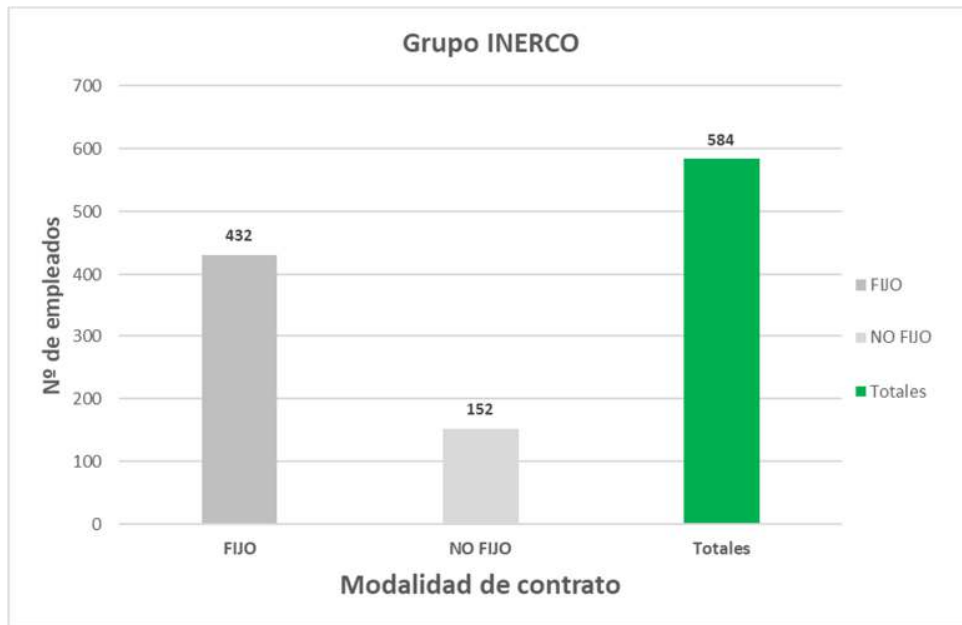


Por países:

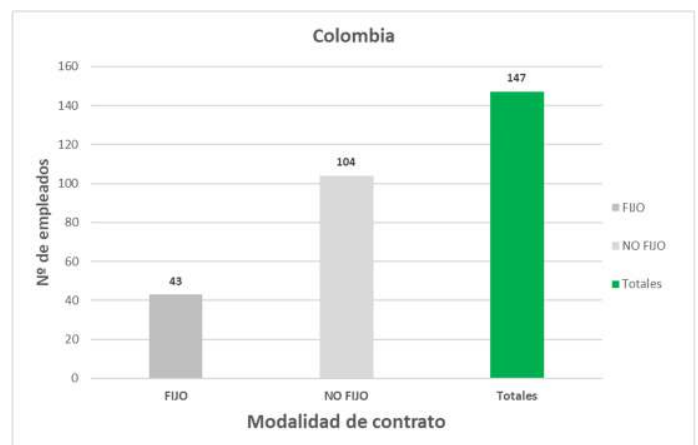
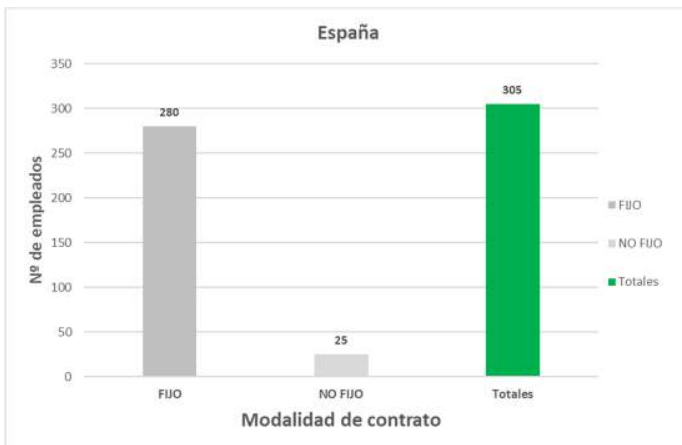


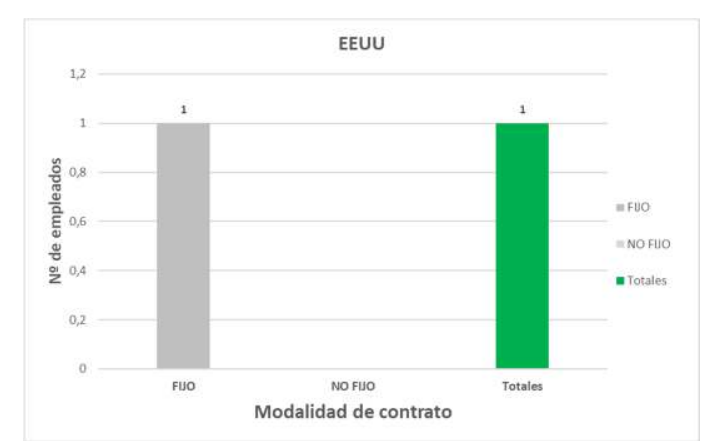
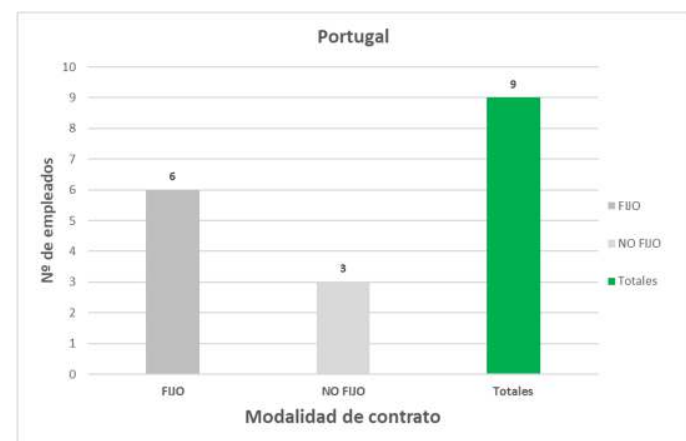
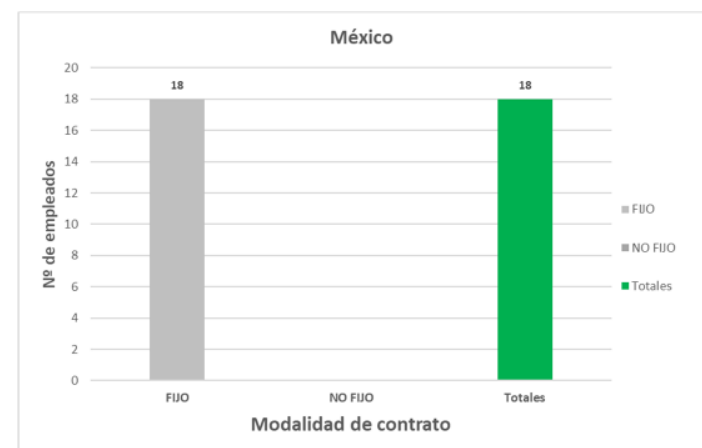
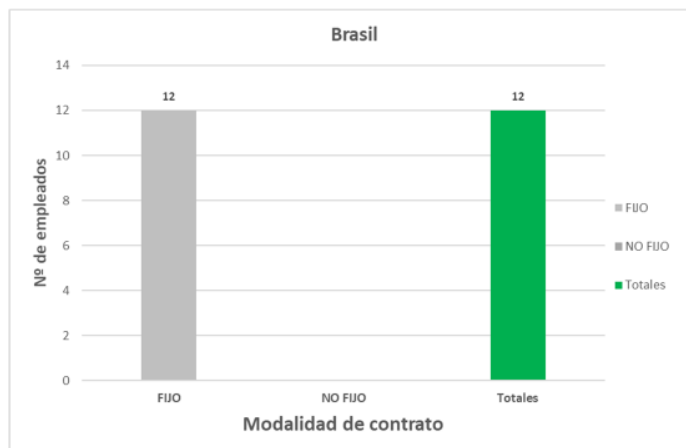
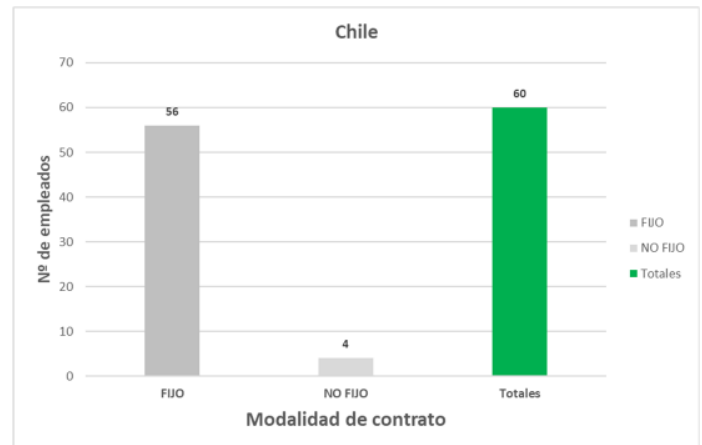
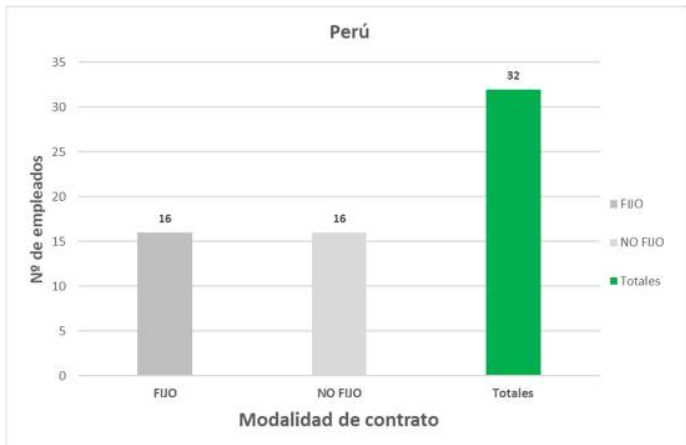


Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de 2020

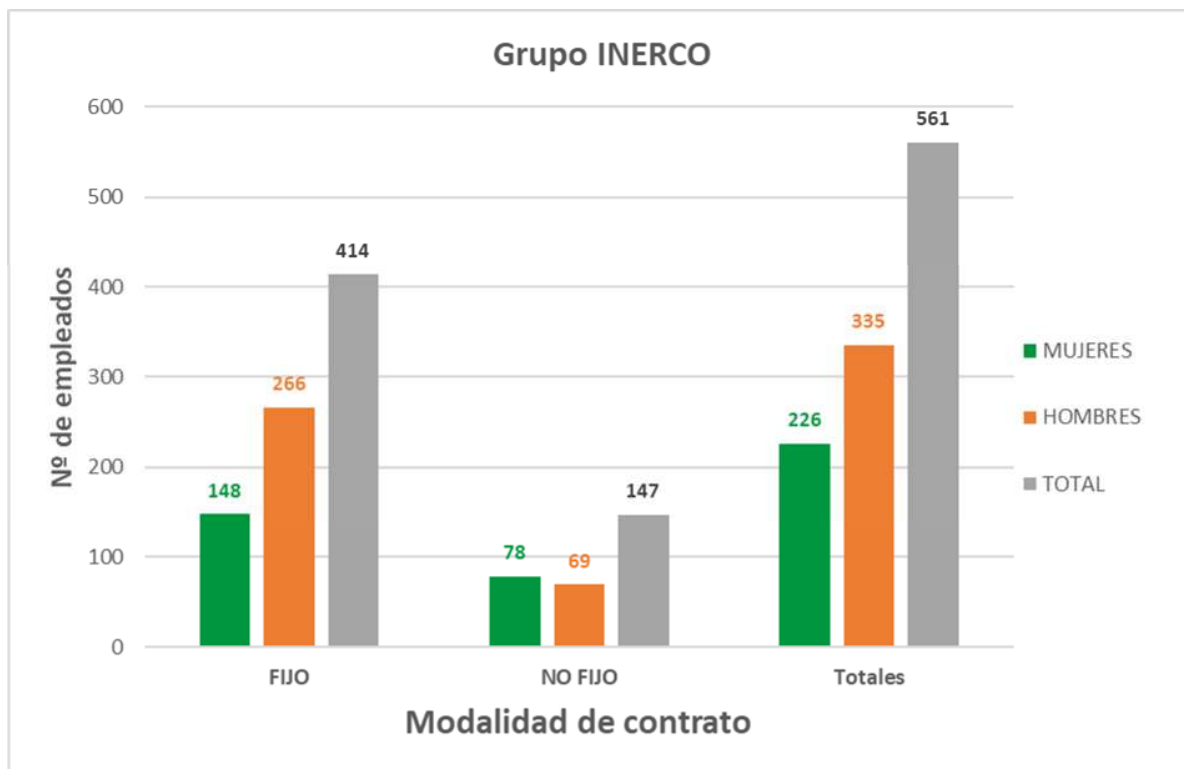


Por países:

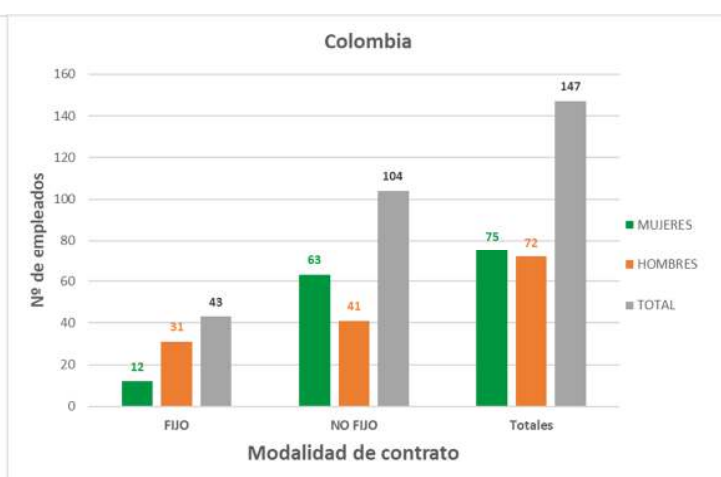
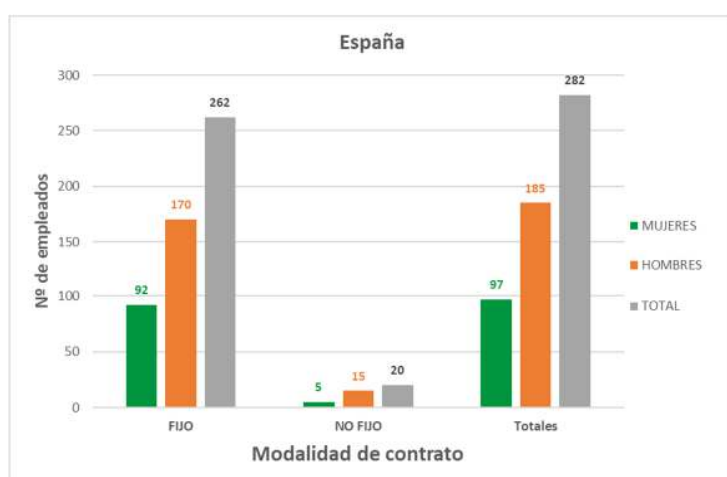


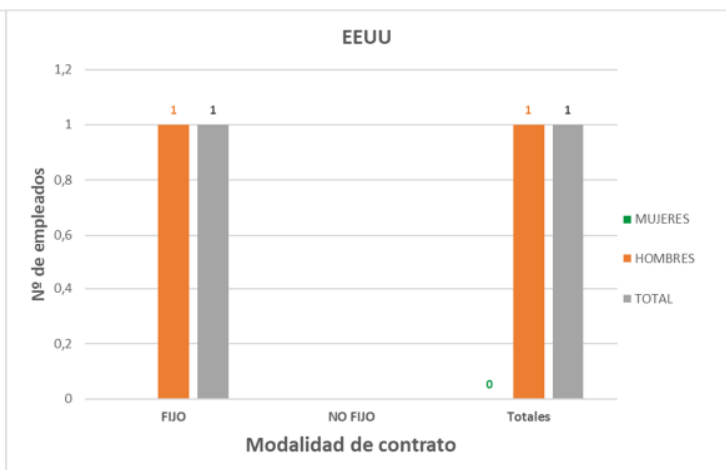
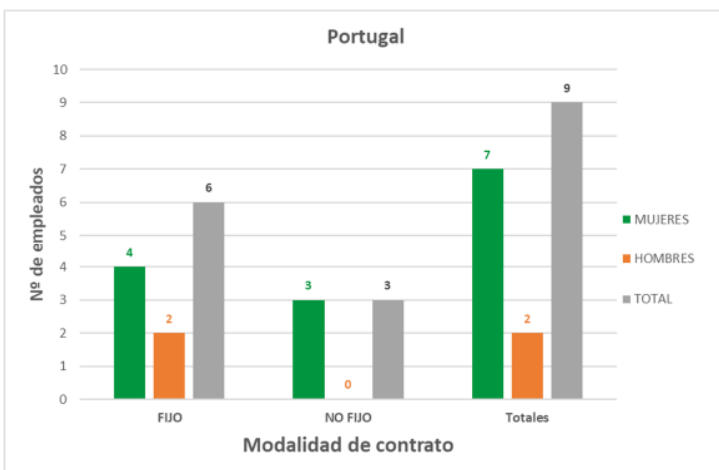
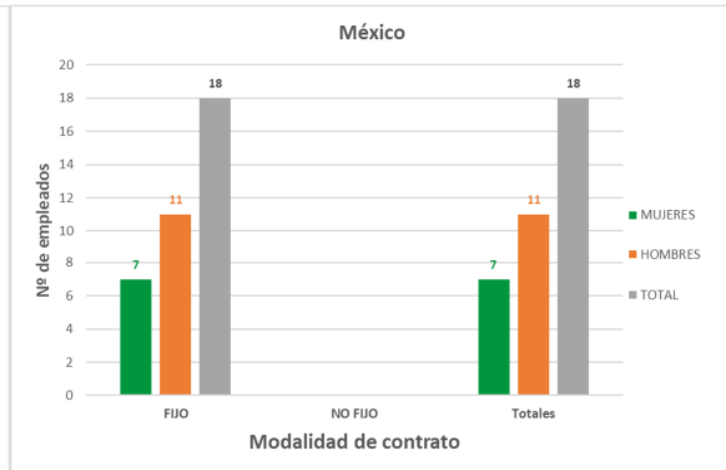
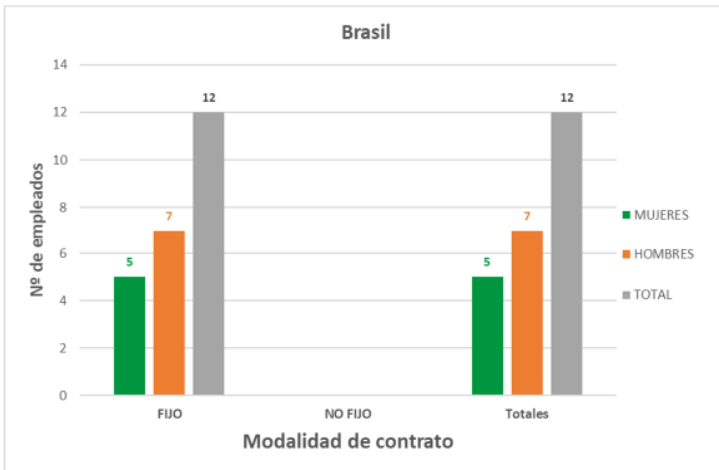
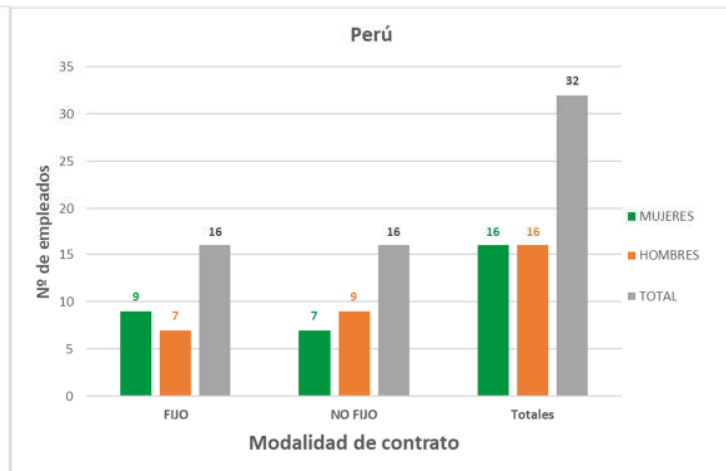
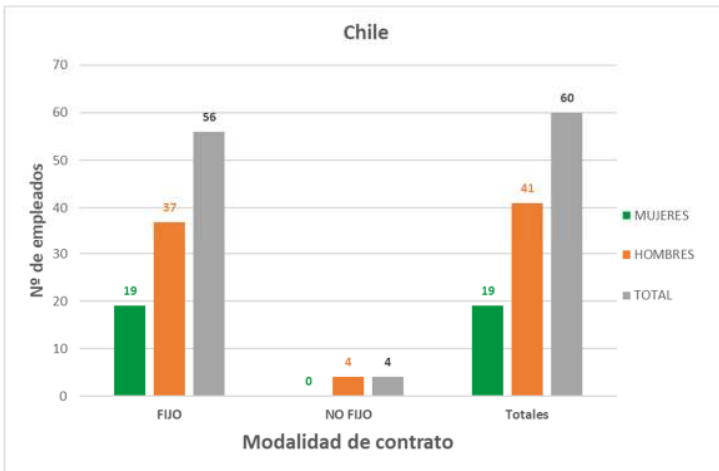


Promedio anual 2020 de contratos indefinidos y temporales por género



Por países:

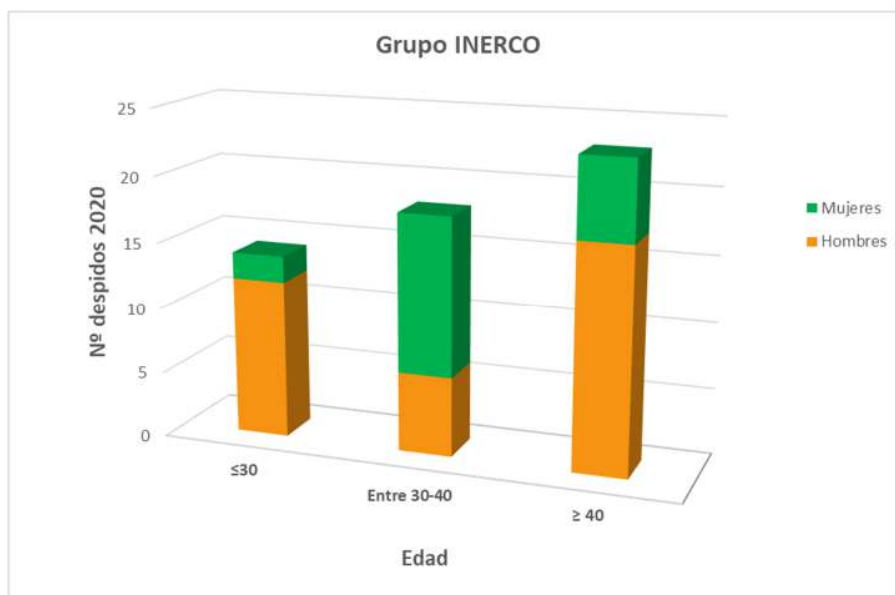
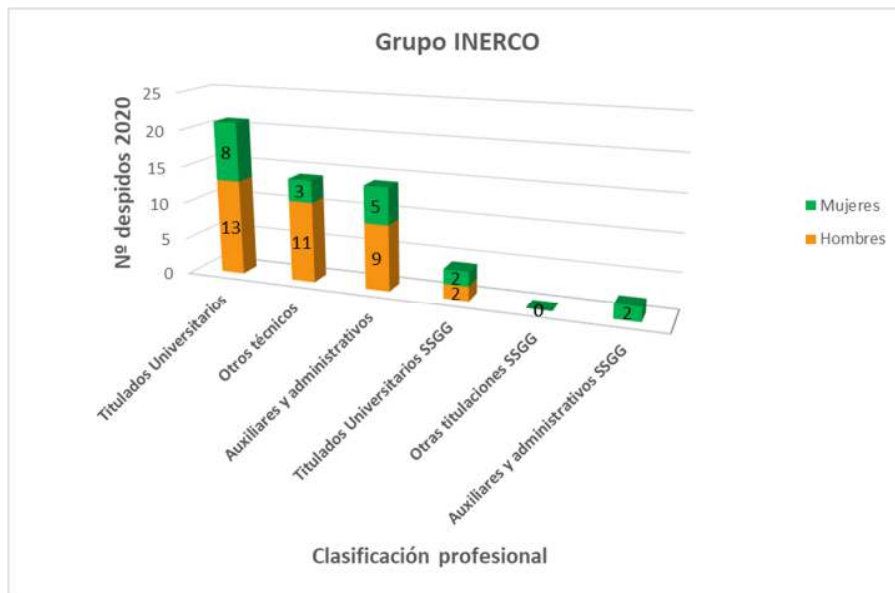




Promedio anual de contratos parciales por sexo, edad y clasificación profesional

No se aporta información en este apartado dado que el porcentaje de contratos parciales en la compañía es no significativo, inferior al 3%.

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional durante 2020

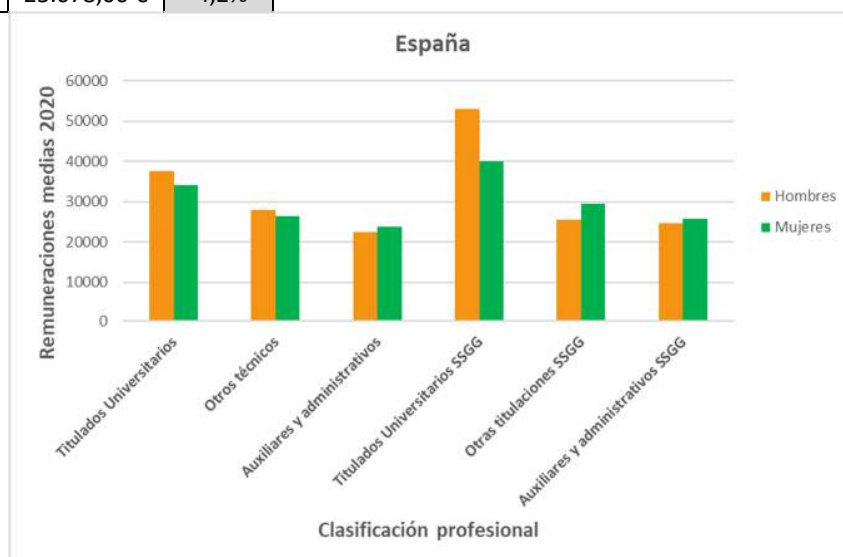


Remuneraciones medias desagregados por género y clasificación profesional. Brecha salarial

Para ajustarse a la realidad global de la organización y estandarizar criterios de cálculo a nivel de Grupo, se han modificado las categorías profesionales para las que se realizará el cálculo de este indicador a partir de 2020, motivo por el que no puede presentarse información sobre su evolución.

España. Remuneraciones medias 2020

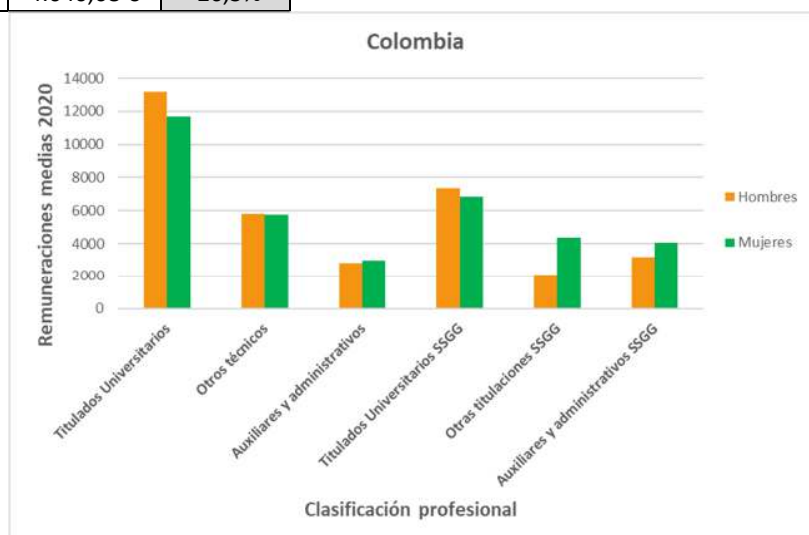
CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha
Personal Técnico			
Titulados Universitarios	37.561,00 €	34.192,00 €	9,0%
Otros técnicos	27.945,00 €	26.392,00 €	5,6%
Auxiliares y administrativos	22.513,00 €	23.836,00 €	-5,9%
Personal SSGG			
Titulados Universitarios SSGG	53.103,00 €	40.034,00 €	24,6%
Otras titulaciones SSGG	25.466,00 €	29.456,00 €	-15,7%
Auxiliares y administrativos SSGG	24.643,00 €	25.678,00 €	-4,2%



Todas las remuneraciones indicadas se encuentran por encima de los convenios de aplicación. Por ejemplo, en España más del 85% de los empleados están sujetos al Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Éste establece un salario anual en 2020 para las categorías de titulado superior y titulado medio de 25.727,97€ y 19.653,93€ respectivamente, importes muy inferiores a las remuneraciones de INERCO en 2020 para estas categorías.

Colombia. Remuneraciones medias 2020

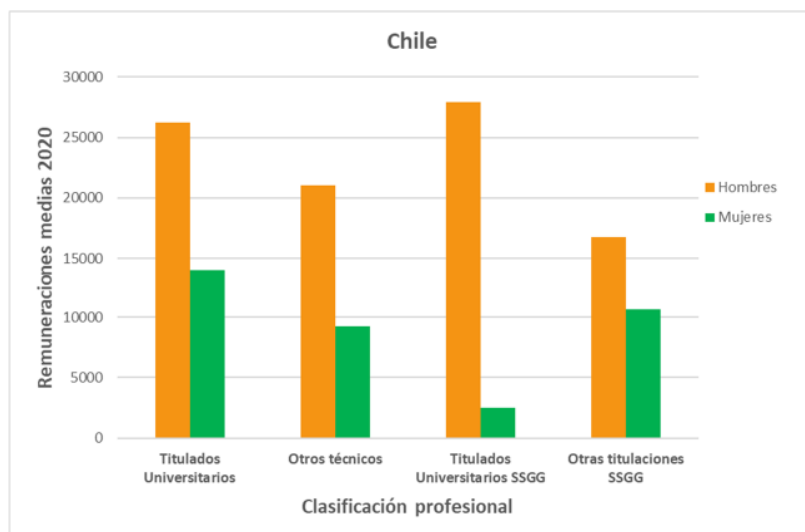
CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha
Personal Técnico			
Titulados Universitarios	13.172,04 €	11.673,90 €	11,4%
Otros técnicos	5.817,28 €	5.747,98 €	1,2%
Auxiliares y administrativos	2.790,06 €	2.968,56 €	-6,4%
Personal SSGG			
Titulados Universitarios SSGG	7.369,32 €	6.841,80 €	7,2%
Otras titulaciones SSGG	2.081,52 €	4.383,40 €	-110,6%
Auxiliares y administrativos SSGG	3.198,16 €	4.040,68 €	-26,3%



Chile. Remuneraciones medias 2020

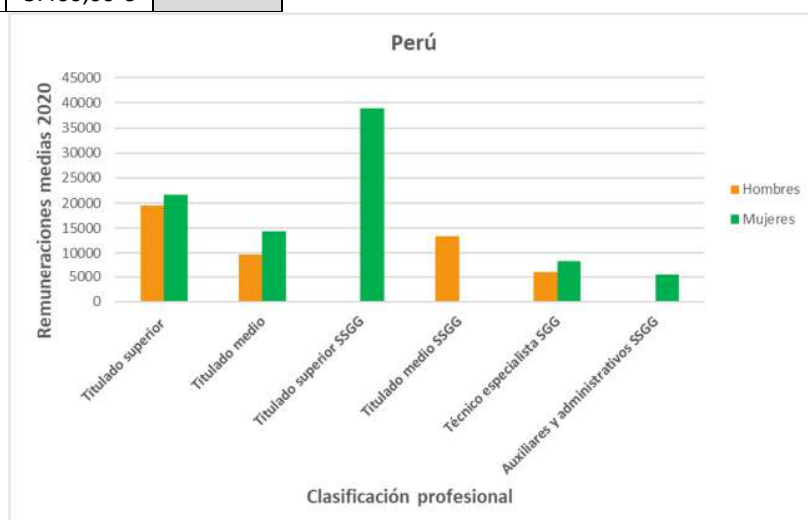
CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha
Personal Técnico			
Titulados Universitarios	26.259,98 €	14.004,50 €	46,7%
Otros técnicos	21.076,12 €	9.245,60 €	56,1%
Personal SSGG			
Titulados Universitarios SSGG	27.910,22 €	2.499,72 €* [*]	
Otras titulaciones SSGG	16.769,96 €	10.622,92 €	36,7%
Auxiliares y administrativos SSGG			

*Corresponde a la remuneración de una mujer que desempeñó un cargo de Auxiliar Administrativo y trabajó 4,5 meses



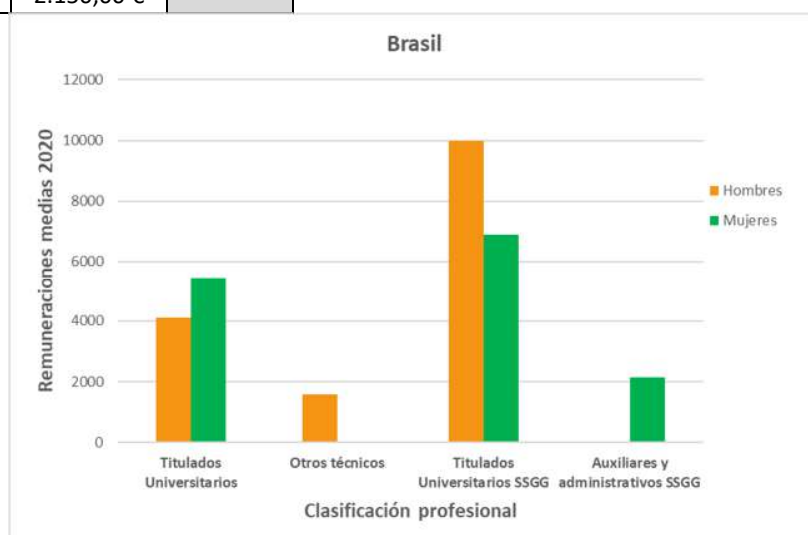
Perú. Remuneraciones medias 2020

CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha
Personal Técnico PY			
Titulado superior	19.502,48 €	21.712,82 €	-11,3%
Titulado medio	9.693,33 €	14.332,95 €	-47,9%
Auxiliares y administrativos			
Personal SSGG			
Titulado superior SSGG		38.868,42 €	
Titulado medio SSGG	13.303,59 €		
Técnico especialista SGG	5.885,38 €	8.414,36 €	-43,0%
Auxiliares y administrativos SSGG		5.460,00 €	



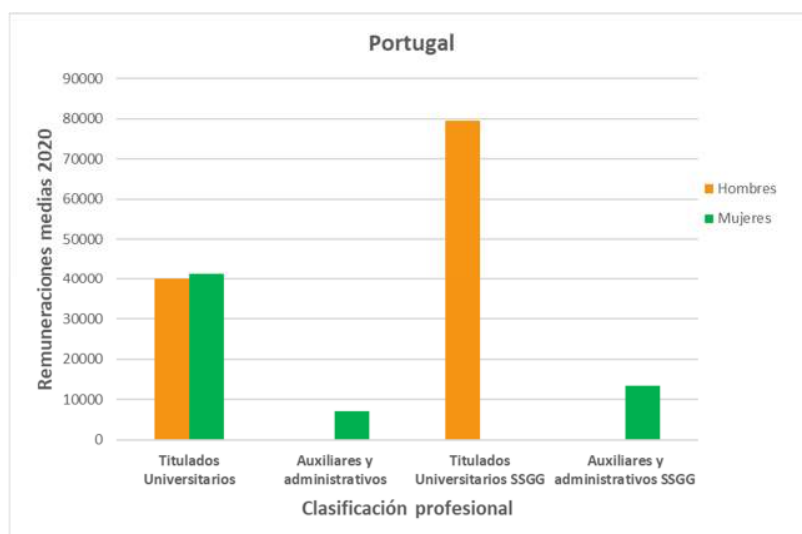
Brasil. Remuneraciones medias 2020

CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha
Personal Técnico			
Titulados Universitarios	4.116,00 €	5.457,84 €	-32,6%
Otros técnicos	1.570,00 €		
Auxiliares y administrativos			
Personal SSGG			
Titulados Universitarios SSGG	10.000,00 €	6.885,00 €	31,2%
Otras titulaciones SSGG			
Auxiliares y administrativos SSGG		2.150,00 €	



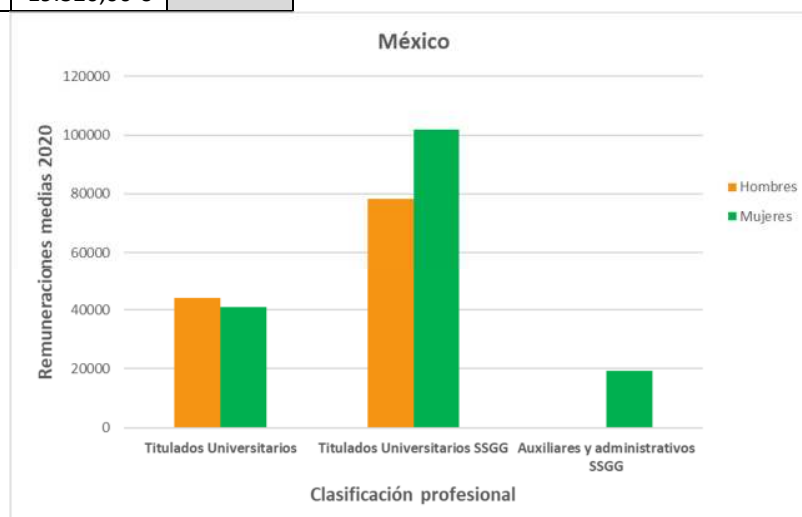
Portugal. Remuneraciones medias 2020

CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha
Personal Técnico			
Titulados Universitarios	40.000,00 €	41.400,00 €	-3,5%
Otros técnicos			
Auxiliares y administrativos		7.100,00 €	
Personal SSGG			
Titulados Universitarios SSGG	79.500,00 €		
Otras titulaciones SSGG			
Auxiliares y administrativos SSGG		13.400,00 €	



México. Remuneraciones medias 2020

CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha
Personal Técnico			
Titulados Universitarios	43.950,00 €	40.910,00 €	6,9%
Otros técnicos			
Auxiliares y administrativos			
Personal SSGG			
Titulados Universitarios SSGG	78.170,00 €	101.840,00 €	-30,3%
Otras titulaciones SSGG			
Auxiliares y administrativos SSGG		19.320,00 €	



Remuneración media de Consejeros y Directivos en 2020:

Remuneración (€)	Fija	Variable	Dietas
Mujeres	31.556	0	114
Hombres	66.627	0	559

Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por género. Prestaciones sociales incluidos los planes a largo plazo.

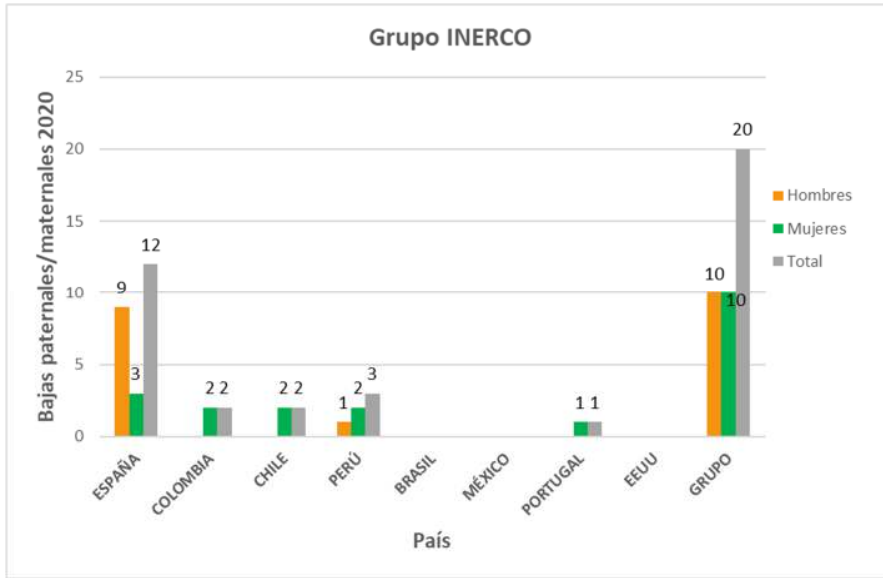
País	Total	Mujeres	Hombres
ESPAÑA	3.333.283,75 €	1.146.555,05 €	2.186.728,70 €
EEUU	30.726,99 €	- €	32.726,99 €
COLOMBIA	288.413,10 €	147.149,54 €	141.263,56 €
PERU	26.070,25 €	13.035,13 €	13.035,13 €
CHILE	83.875,16 €	26.560,47 €	57.314,69 €
BRASIL	30.171,24 €	12.571,35 €	17.599,89 €
MÉXICO	77.166,94 €	30.009,37 €	47.157,57 €
PORTUGAL	66.169,55 €	51.465,21 €	14.704,34 €
	3.935.876,98 €	1.427.346,10 €	2.508.530,88 €

	Hombres	Mujeres
Plan Pensiones	87.785,09 €	16.713,97 €

Políticas de conciliación.

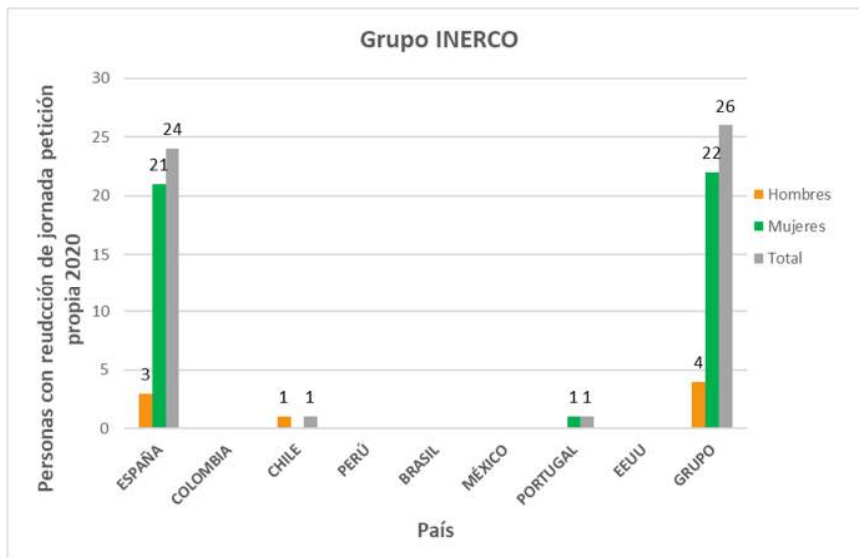
Bajas maternales/paternales Grupo INERCO:

Bajas	2019	2020
Maternales	11	10
Paternales	13	10



Personas con reducción de jornada a petición propia:

Personas con reducción de jornada a petición propia	2019	2020
Hombres	3	4
Mujeres	29	22



Seguridad y Salud

Accidentes de trabajo con baja desagregado por género, índice de frecuencia e índice de gravedad

		2020			
		Nº ACCIDENTES CON BAJA HOMBRES	Nº ACCIDENTES CON BAJA MUJERES	ÍNDICE FRECUENCIA	ÍNDICE GRAVEDAD
ESPAÑA	INCE	0	0	0	0
	INITC	1	0	3,95	0,1
	INIC	1	0	15,15	0,38
	INPR	0	0	0	0
	INTA	0	0	0	0
	INAC	0	0	0	0
COLOMBIA		2	3	3,93	21,33
CHILE	CONSULTORÍA	0	0	0	0
	TECNOLOGÍA	0	0	0	0
PERÚ		0	0	0	0
BRASIL		0	0	0	0
MÉXICO		0	0	0	0
PORTUGAL		0	0	0	0
USA		0	0	0	0

Enfermedades profesionales

En el Grupo INERCO no se han registrado enfermedades profesionales en 2020.

Absentismo

El registro de absentismo en 2020 no se considera representativo de la actividad normal de la organización dada la situación de trabajo en casa como medida para proteger la salud de los empleados.

Horas de formación totales

Todas las empresas del Grupo Inerco cuentan con políticas de formación de empleados en ámbitos como:

- ✓ Seguridad y Salud
- ✓ Idiomas
- ✓ Formación técnica específica
- ✓ Otros (gestión equipos, herramientas informáticas, etc.)

A día de hoy no se dispone de registros estandarizados de las horas dedicadas a formación en los distintos territorios. La implantación del módulo de formación de SSFF nos permitirá a futuro disponer de indicadores fiables para medir el progreso en la gestión de la formación de los empleados.

No obstante, en la siguiente tabla se recogen las horas de formación registradas por los empleados en 2020 a nivel de Grupo.

Formación recibida por los empleados en 2020	Horas
Seguridad y salud	1532
Idiomas	1871
Formación técnica específica y otros	3864
TOTAL	7267

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Para INERCO la Responsabilidad Social Corporativa es uno de los grandes bloques que agrupan los principios de la organización y por ello queremos contar con proveedores que compartan nuestro enfoque.

PRINCIPIO PM 2

ODS 8

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético "Exigir a nuestros suministradores un comportamiento ético y responsable en cuanto a la seguridad y el medioambiente, la no discriminación de sus empleados y su independencia frente a los poderes político y económico" y "Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes".

Sistema de homologación de proveedores

Dentro del Grupo, la gestión de proveedores se realiza a nivel de empresa. En particular, las empresas españolas que cuentan con un sistema de gestión implantado, aplican una sistemática de homologación de proveedores que contempla la evaluación de diversos aspectos como calidad, medioambiente, seguridad y salud, RSC, etc., así como su desempeño en trabajos anteriores. Adicionalmente, se solicita a los proveedores su compromiso con los siguientes principios que la organización entiende básicos:

- ✓ Compromiso de no discriminación hacia las personas que forman parte de la organización, clientes y proveedores.
- ✓ Conducir la actividad comercial bajo la premisa de respeto a los Derechos Humanos, justicia, honestidad y transparencia.
- ✓ Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Apoyar la eliminación del trabajo infantil, forzoso o realizado bajo coacción.
- ✓ Apoyar la libertad de afiliación.
- ✓ No ofrecer/aceptar sobornos para conseguir/conceder ventajas comerciales.
- ✓ Contribuir al desarrollo sostenible minimizando el impacto ambiental de la actividad.
- ✓ Velar por la independencia respecto a los poderes político y económico.

En INERCO Consultoría Colombia, Perú y Brasil también se aplican sistemáticas de evaluación y homologación de proveedores en los ámbitos de calidad, respeto al medioambiente y seguridad y salud laboral.

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

En INERCO somos conscientes de la importancia de trabajar con nuestros proveedores como aliados estratégicos que compartan nuestros principios y valores.

PRINCIPIO PM 2

ODS 8

Difusión del Código Ético entre los proveedores

Como se ha indicado anteriormente, el Código Ético de INERCO establece las líneas de base de su compromiso con la RSE y la necesidad de contar con suministradores que compartan con nosotros principios y valores.

La comunicación de estos principios y valores se realiza a todos los proveedores de INERCO y, en general, a cualquier parte interesada facilitando su acceso a la "Misión y Código Ético" de INERCO a través de la web de la organización (www.inerco.com).

Sistemas de gestión de calidad

La mayor parte de las empresas que constituyen el Grupo INERCO tienen implantado un sistema integrado de gestión. Ello implica la sistematización de criterios para la selección de proveedores y el seguimiento de su desempeño.

INERCO quiere trabajar con proveedores aliados con los que comparta sus valores en materia de RSE. Tal y como se ha indicado en el apartado anterior. Actualmente, en el marco del sistema de gestión implantado en las empresas españolas, se solicita a los proveedores su compromiso con ocho principios que la organización entiende básicos en materia de responsabilidad social corporativa y respeto a los Derechos Humanos.

Buzón de sugerencias

INERCO dispone en su página web de un formulario de contacto a través del cual los proveedores, como parte

interesada, pueden comunicar o solicitar a la organización la información que consideren de interés, en particular, en el ámbito de la vulneración de los Derechos Humanos.

Acciones en contexto COVID-19

En marzo de 2020, ante el avance de la pandemia, desde la Dirección General se remitieron comunicados a los proveedores de INERCO para informarles de las medidas preventivas que la empresa había decidido adoptar para proteger la salud de los trabajadores y colaborar en la contención del virus. Asimismo, se les indicaban las vías de comunicación que permanecían a su disposición para cualquier cuestión sobre entregas o servicios en curso y entrega de facturas.

Por otra parte, en el Plan de Contingencia de INERCO se definieron las medidas excepcionales a adoptar en el ámbito de la Coordinación de Actividades Empresariales con proveedores:

- A contratistas que desarrollan su actividad en instalaciones de INERCO solicitarles evaluación riesgos y protocolo de actuación ante coronavirus e informarles de las medidas aplicables establecidas en el protocolo COVID de INERCO.
- A contratistas que desarrollan trabajos de campo o en instalaciones de clientes solicitarles su adhesión a las medidas preventivas/protocolos específicos COVID-19 establecidas por INERCO para los trabajos concretos a desarrollar

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

El Grupo INERCO está firmemente comprometido con el cumplimiento de los Derechos Humanos y la abolición del trabajo infantil/forzoso.

PRINCIPIO PM 4

ODS 8

En el Grupo no solo no se realiza contratación de mano de obra infantil ni trabajo forzoso por los propios principios éticos de la organización, sino que se trabaja para adquirir el compromiso de proveedores y contratistas en este sentido.

En particular, para trabajos en áreas geográficas en las que puede ser más probable detectar esta situación, se plantean acciones como la posibilidad de realizar auditorías a proveedores y contratistas para descartar el empleo de mano de

obra infantil o el requerimiento contractual de apoyo a la eliminación del trabajo infantil/forzoso por parte de proveedores y contratistas.

Lucha contra la corrupción y soborno

La independencia de los poderes político y económico es un pilar básico del Código Ético de INERCO.

PRINCIPIO PM 10

ODS 16

En la organización no se han presentado casos de corrupción ni soborno. No obstante, para trabajos que se desarrollan en áreas geográficas en las que esta situación puede presentarse con mayor probabilidad, la empresa trabaja en acciones como:

- ✓ Incluir cláusulas anticorrupción en los contratos laborales de los trabajadores y en las órdenes de servicio realizadas con los proveedores y contratistas.
- ✓ Incluir cláusulas anticorrupción en el procedimiento de homologación de proveedores y contratistas.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIOAMBIENTE



Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

La organización conoce el impacto ambiental asociado a su actividad y lo valora como no significativo. No obstante, se definen pautas de actuación para minimizar los impactos más relevantes identificados.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Política de reducción de consumo

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Este valor se traduce en consignas internas de minimización de consumos de papel, agua y energía eléctrica, principales consumos asociados a la actividad.

Sistemas de gestión ambiental

Algunas empresas del Grupo cuentan con sistema de gestión ambiental y, por tanto, han identificado y evaluado sus impactos ambientales. Dado que estas empresas son representativas de la actividad del Grupo, la organización dispone de información sobre sus impactos ambientales más significativos.

Así, aunque el impacto ambiental del Grupo, por las características de su actividad, no es relevante, la organización establece medidas para minimizar y/o controlar los aspectos ambientales más significativos:

- ✓ Consumo de papel.
- ✓ Consumo de agua.
- ✓ Consumo de energía eléctrica.
- ✓ Generación de residuos (mayoritariamente no peligrosos y pequeñas cantidades de peligrosos).

Para minimizar el impacto asociado al consumo de recursos se establecen buenas prácticas y se realizan inversiones en nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Para los residuos se difunden buenas prácticas orientadas a minimizar su generación y correcta gestión. En cualquier caso, la gestión final se realiza a través de gestores autorizados para cada tipo de residuo.

En el apartado “En cifras. Resultados” se presentan indicadores de gestión ambiental de la organización (consumos, residuos y huella de carbono).

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional la minimización del impacto ambiental de las actividades de la organización.

Aunque el impacto ambiental directo de la organización no resulta significativo, en las distintas sedes se trabajan en su minimización a través del uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente y prácticas de uso responsable de recursos.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Código Ético

"Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO"

Este valor se traduce en consignas internas de reciclado de residuos, especialmente papel, como principal residuo generado en el desarrollo de la actividad, y de minimización de consumo de recursos (papel, agua y energía eléctrica).

Buenas prácticas para un uso sostenible de recursos

La consigna de uso sostenible de recursos es general en la organización, aplicable a todas y cada una de las sedes del Grupo.

Adicionalmente, cabe destacar que algunas de las empresas del Grupo cuentan con sistemas de gestión ambiental y/o grupos de trabajo específicos para impulsar mejoras en la gestión ambiental de la organización.

En particular, la sede principal de la organización cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental y procedimientos definidos para el control del consumo de recursos que han sido evaluados y valorados como significativos o controlados (agua, papel y energía eléctrica) En estos procedimientos se establecen los mecanismos implantados para el control y seguimiento del consumo de recursos y se establecen los informes y registros sobre el consumo de recursos, así como las responsabilidades de elaboración, supervisión y archivo de los mismos.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos

INERCO, en línea con su compromiso de minimizar el impacto ambiental de su actividad, promueve la aplicación de nuevas tecnologías de menor impacto ambiental en sus instalaciones.

La solución implantada es particular para cada sede, atendiendo a las características de cada edificio y su uso.

En particular, en el Edificio Cartuja, sede principal del Grupo, se dispone de paneles solares y lámparas LED. En 2017 se finalizó una auditoría de eficiencia energética conforme al Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía. En esta auditoría se analizaron dos parámetros fundamentales: consumo absoluto de energía eléctrica (kWh/año) y estimación del reparto por líneas consumidoras del edificio y se puso en relieve el evidente compromiso de INERCO con el ahorro energético y uso responsable recursos. Este informe también recogía propuestas de medidas adicionales a las muchas ya realizadas por la organización. Para 2021 está prevista la realización de una nueva auditoría energética.

En sedes de menor tamaño las acciones se han centrado en el cambio progresivo a luminarias de bajo consumo. Mencionar el caso particular de las oficinas de Chile, ubicadas en un edificio que cuenta con la certificación LEED.

Asimismo, desde cada una de las empresas, se trabaja en la comunicación a todo el personal de buenas prácticas que permitan realizar un uso eficiente de los recursos, a través de la publicación de boletines informativos, envío de correo electrónico o difusión de programas ambientales.

Acciones en contexto COVID-19 (A/P)

La decisión adoptada por INERCO de realizar trabajo desde casa para proteger la salud de sus empleados también ha tenido una repercusión positiva sobre el impacto ambiental de la actividad porque:

- 1- Ha reducido de forma significativa los desplazamientos diarios al lugar de trabajo y, por tanto, las emisiones de CO2 asociadas al transporte.
- 2- Ha impulsado el uso de herramientas digitales y la digitalización de documentos y registros utilizados en el desarrollo diario de la actividad, reduciendo de forma importante el consumo de papel.
- 3- Se ha reducido el consumo de agua y electricidad de las oficinas.

Movilidad sostenible

INERCO apuesta por un modelo de movilidad sostenible, fomentando entre sus trabajadores el uso de transporte público o vehículos no emisores.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Código Ético

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Fomento de la movilidad sostenible

Aunque el enfoque global de promover la movilidad sostenible es aplicable a todas las sedes del Grupo, la realización de acciones para el fomento de la movilidad sostenible se ha priorizado atendiendo al número de empleados asociados a cada una de ellas. Así, las primeras medidas adoptadas están asociadas a la sede corporativa de INERCO situada en el Parque Científico Tecnológico Isla de la Cartuja (Sevilla), en la que el número de trabajadores en diciembre de 2020 era aproximadamente de 250 trabajadores (45% del total de empleados del Grupo).

Medidas adoptadas en la sede de Cartuja:

1-INERCO se ha adherido al proyecto eCitySevilla

eCitySevilla es una iniciativa de colaboración público-privada pionera en España que plantea el desarrollo en la Isla de la Cartuja de un modelo de ciudad en ecosistema abierto, digital, descarbonizado y sostenible en 2025, adelantando en veinticinco años los objetivos de energía y clima establecidos para 2050. EL objetivo es lograr que el PCT Cartuja cuente con un suministro de electricidad 100% renovable, generado en la propia Isla de la Cartuja y con edificaciones más eficientes, incentivar modelos sostenibles, con más espacio para peatones y ciclistas y potenciando el uso del vehículo eléctrico.

2-En diciembre de 2020, en el marco del proyecto eCitySEvilla, INERCO confirmó su **participación en un proyecto piloto cuyo objetivo era fomentar la movilidad sostenible de los trabajadores del PCT Cartuja** mediante el uso de la plataforma Meep, App integradora de movilidad, su conexión con la app de Ciclogreen (app que apuesta por la movilidad sostenible, premiando a los usuarios por sus desplazamientos) y una plataforma web personalizada. A través

de este piloto se ha lanzado en 2021 un Programa de Incentivos a la movilidad sostenible en las empresas que participan, con acceso a un Panel de Control y cálculo de reducción de emisiones de CO₂.

3-Se dispone de un **parking de bicicletas** que cuenta con 78 bastidores de bicicletas y espacio adicional disponible.

Mitigación del cambio climático

INERCO, consciente de la trascendencia de la mitigación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), trabaja desde sus orígenes en ayudar a sus clientes en materia de optimización energética de grandes instalaciones de combustión. Actualmente ofrecemos un elevado número de servicios orientados específicamente a la descarbonización de la economía.

A pesar de la baja intensidad en emisiones de GEI de nuestra propia actividad, la adecuada gestión y minimización de estas emisiones constituye uno de nuestros objetivos en materia ambiental.

PRINCIPIO PM 7

ODS 13

Código Ético

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Huella de carbono

Dentro del Grupo, INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría fue pionera en el reporte de sus emisiones directas e indirectas de CO₂ (alcances 1 y 2) a SACE (Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones) desde su implantación por la Junta de Andalucía en el año 2009, habiéndose identificado como principal fuente de emisión la derivada del consumo de electricidad en la sede Corporativa de Sevilla.

Actualmente INERCO ha decidido iniciar el proceso de ampliación de los límites de batería de su huella de carbono, con el objetivo a medio plazo de incluir al resto de empresas del grupo y calcular los alcances 1, 2 y 3.

Así, el cálculo de la huella de carbono correspondiente a 2020 nos servirá como punto de partida para iniciar este proceso.

Es importante destacar tres aspectos que debemos tener en consideración a la hora de interpretar los resultados:

- 1- 2020 ha sido un año excepcional con limitaciones a la movilidad y muchas dificultades añadidas para el desarrollo de la actividad normal de la organización.
- 2- En 2020, por la escasa representatividad del dato, no se ha incorporado aún la huella de carbono asociada a los desplazamientos de los trabajadores a sus respectivos centros de trabajo. No obstante, cabe mencionar que la adopción de trabajo en casa como medida prioritaria por parte de la empresa para proteger la salud de sus empleados tiene una repercusión directa, importante y positiva en las emisiones de GEI de la organización.
- 3- En este primer año de ampliación de alcance para el cálculo de la huella de carbono de INERCO no se dispone de registro de todos los datos, por lo que ha sido necesario realizar estimaciones para esos datos en base al número de empleados.
- 4- Como primer paso en el proceso de ampliación de alcance indicado, para 2020 hemos realizado el cálculo de la huella de carbono asociada a las empresas ubicadas en España (metodología consolidada para alcances 1 y 2 y screening inicial para alcance 3) y screening inicial para los tres alcances de la huella de carbono asociada a las empresas ubicadas en el resto de países.

Los resultados preliminares obtenidos para 2020, año extraordinariamente poco representativo por el cierre de las oficinas y el paso a modo trabajo en casa como norma general, mantienen a las emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad como más relevantes que las emisiones directas, pero reduciendo la diferencia debido a la incorporación de vehículos en renting como fuentes de emisión de alcance 1.

Como puede observarse en las gráficas presentadas en el apartado “En cifras. Resultados”, las emisiones indirectas de alcance 3 se sitúan como la principal fuente de emisión asociada a las actividades de INERCO.

Plan de reducción de emisiones

Las medidas del plan de reducción de emisiones de GEI se han centrado hasta la fecha fundamentalmente en reducir las emisiones indirectas por consumo de electricidad, al ser esta la principal fuente de emisión en la huella de carbono de alcances 1 y 2 en los años previos a 2020.

Las principales actuaciones ya implantadas son:

- 1- Optimización del consumo eléctrico en iluminación
 - Sustitución de tubos LED por paneles LED y tubos LED más eficientes, uso de balastos electrónicos en los sistemas de iluminación, uso de sistemas de detección de presencia para el encendido de luminarias en lugares de paso y sectorización de zonas
- 2- Optimización del consumo eléctrico en calefacción y aire acondicionado
 - Fijación de temperaturas máximas y mínimas en invierno y verano, y tareas de limpieza y mantenimiento programado para garantizar el funcionamiento óptimo de los equipos

- 3- Incentivación y la sensibilización de los trabajadores para que procedan al apagado de equipos (ordenadores, iluminación, aire acondicionado/calefacción) al cierre de la jornada laboral
- 4- Parking de bicicletas con capacidad para 78 bicicletas

En este punto es importante destacar la relevancia de la reducción de las emisiones asociadas a los desplazamientos de los empleados a sus centros de trabajo en 2020 ya que desde marzo todas las sedes se encuentran en modo trabajo en casa para las actividades que lo permiten.

Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

La Misión de INERCO establece de forma explícita la contribución al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la ingeniería, el medio ambiente y la seguridad.

PRINCIPIO PM 9

ODS 9

Misión

Contribuir al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la Ingeniería, el Medio Ambiente y la Seguridad.

Código Ético

Procurar que el desarrollo industrial sea plenamente respetuoso con el entorno, para lograr así una mejora progresiva de su aceptación social

Innovación y desarrollo tecnológico

INERCO posee una marcada vocación por la Innovación y el Desarrollo Tecnológico, carácter que ha definido su trayectoria desde 1984.

La preocupación constante por mejorar y ofrecer una solución acorde a las necesidades reales en cada caso es uno de los ejes de INERCO en su día a día. Ponernos del lado de nuestros clientes siempre nos ha facilitado una visión panorámica de cada problema sobre la que trabajar.

Si a esto añadimos nuestra vocación por innovar, por mejorar nuestras tecnologías de desarrollo propio para la reducción de emisiones, la eficiencia energética, el control de ruidos, el tratamiento de aguas industriales y la recuperación de suelos contaminados o nuestra metodología en consultoría HSSEC y formación en emergencias, el resultado siempre favorece a quienes buscan la ayuda de INERCO como proveedor estratégico en el marco del desarrollo industrial sostenible.

Esta marcada apuesta por el I+D+i nos ha llevado a implementar, desde nuestro origen, sistemas de trabajo que incentiven el desarrollo diario en todas y cada una de nuestras Divisiones. Incluso contamos con una Unidad Corporativa de Innovación y con la convocatoria de la Cátedra INERCO de Riesgos Ambientales y Seguridad, que premia los mejores proyectos final de Carrera en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Sevilla (ETSI), además de un premio interno anual para reconocer las propuestas más destacadas.

Históricamene la innovación en INERCO ha centrado su marco de actividad en

- Optimización energética y minimización de las emisiones de las instalaciones.
- Aprovechamiento de energías renovables.
- Prevención y control de la contaminación.
- Seguridad Industrial y la Prevención de Riesgos Laborales.

Esta estrategia ha permitido a INERCO poner en el mercado tecnologías y sistemas de desarrollo propio como son, entre otros:

Energías renovables

- Gasificación de Biomasa.
- Biocombustibles de segunda generación.
- Almacenamiento de energía.

Seguridad y prevención de riesgos

- Centro de formación, parques de seguridad y brigadas industriales.
- E-Learning.

Tecnologías limpias y medioambientales

- Captura de CO₂.
- Optimización energética.
- Automatización avanzada de calderas para la optimización de la combustión ABACO.
- Depuración DENOX (SCR, SNCR, otros).
- Depuración de otros contaminantes (Partículas, Cenizas, COV, Hg, otros).
- Quemadores.

- Tratamiento de aguas industriales.
- Tratamiento de suelos y aguas subterráneas.
- Modelización ambiental.
- Monitorización de emisiones.

EN CIFRAS. RESULTADOS

Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, y, en su caso, la salud y la seguridad. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (Identificación y evaluación de aspectos ambientales/impactos ambientales).

En las geografías en las que se dispone de certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 se realiza una evaluación de aspectos ambientales significativos en los centros como parte de los requerimientos de la norma (España, Colombia, Perú, y Brasil). Esta información permite concluir que el impacto ambiental de las actividades desarrolladas por el Grupo es muy bajo.

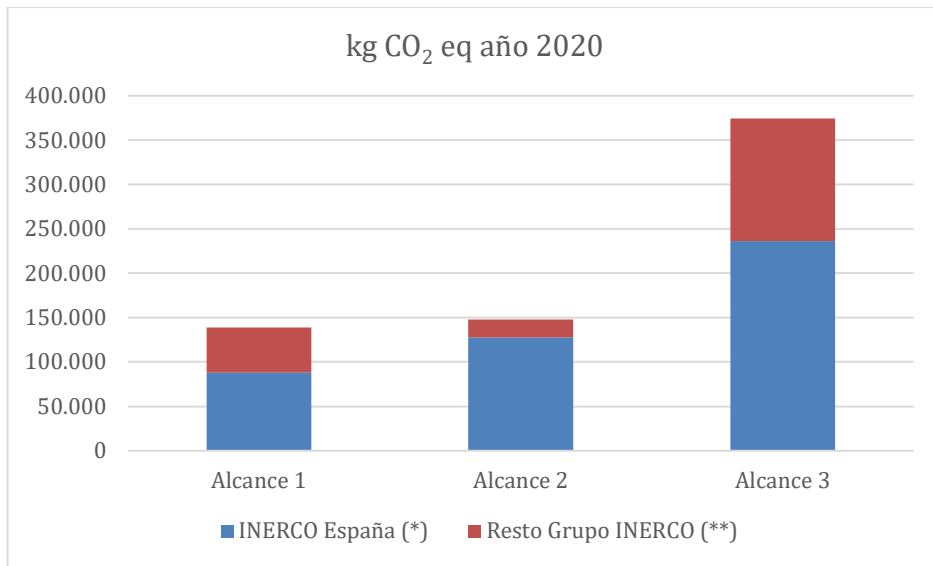
La propia actividad conlleva que el bajo impacto ambiental del Grupo se encuentre asociado a los aspectos ambientales de oficinas: consumo de papel, energía eléctrica, consumo de agua y generación de residuos.

Debe considerarse que no todas las sedes de INERCO son propiedad del Grupo, por lo que la capacidad de acción sobre los aspectos ambientales se puede ver limitada.

En particular, la sede corporativa es un complejo de oficinas propiedad del Grupo que concentra más del 85% de empleados de España, situación que posibilita la capacidad de acción sobre los aspectos ambientales. En esta sede se realiza seguimiento de indicadores y control de aspectos ambientales en el marco del sistema de gestión, certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015.

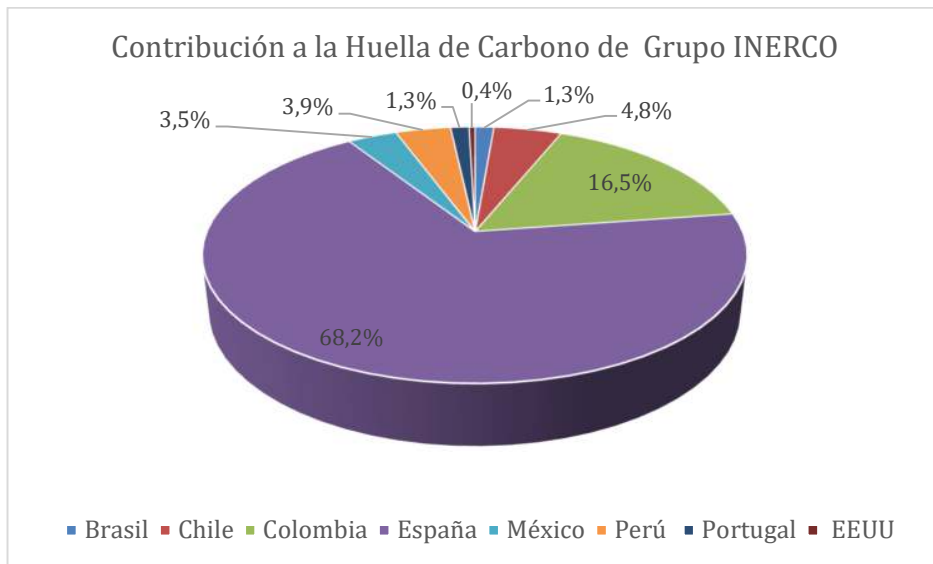
Cambio climático

Se incluyen a continuación los datos de la huella de carbono del año 2020, aunque es preciso destacar la escasa representatividad de este año por las anómalas circunstancias derivadas de la pandemia de Covid 19 y los profundos cambios que ha inducido en nuestra actividad, con desarrollo de nuestras actividades mayoritariamente en modo trabajo en casa e importante reducción de los desplazamientos de negocios. Otro aspecto a resaltar es que se trata del primer año de la ampliación del límite de batería de la huella de carbono y, por tanto, es un ejercicio cuya principal finalidad es la evaluación de la importancia relativa de las distintas fuentes de emisión y de los requisitos de gestión de datos para la mejora de la calidad de la huella de carbono.



(*) Metodología consolidada para alcances 1 y 2, y screening inicial para alcance 3

(**) Screening inicial para los 3 alcances



Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización. Otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

Residuos generados, cantidad y destino

En todas las sedes se realiza un esfuerzo en la segregación de los residuos que se generan al objeto de destinar a reciclado aquellos que sean susceptibles de ello. A continuación, se aporta información sobre los principales residuos generados en las sedes, la cantidad producida y el destino final en el año 2020.

Cabe destacar que los datos que se aportan corresponden a un año excepcional y, por tanto, no son representativos de la actividad normal de la organización previa a la pandemia de COVID-19.

España

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Fluorescente (kg)*	10	Gestor autorizado (suministrador)
Papel (kg)	1270	Reciclaje
Cartón (kg)	2980	Reciclaje
Pilas (kg)*	12	Punto limpio
Tóner	47 cartuchos y 4 botes residuales	Gestor autorizado (suministrador)
Chatarra (kg)	15390	Gestor autorizado
RSU (kg)*	957	Vertedero
Material aislante (m ³)	30	Gestor autorizado
Envases vacíos y material absorbente contaminados (kg)	450	Gestor autorizado
Aguas de laboratorio (kg)	381	Gestor autorizado
Otros ácidos (kg)	105	Gestor autorizado
Restos de productos químicos y reactivos (kg)	561	Gestor autorizado
Pasta de pintura (kg)	112	Gestor autorizado
Soluciones ácidas (kg)	350	Gestor autorizado
Disolventes no halogenados (kg)	9	Gestor autorizado
Sales inorgánicas y soluciones con metales pesados (kg)	375	Gestor autorizado

*Valores estimados

Colombia

La no presencialidad en la oficina ha llevado a no generar residuos.

Chile

La no presencialidad en la oficina ha llevado a no generar residuos.

Perú

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Envases no contaminados	25	Reciclaje
Fluorescente/luminarias	8	Reciclaje
Papel/cartón	85	Reutilización, Reciclaje
Pilas	25	Reciclaje
Tóner	12	Reciclaje
Vidrio no contaminado	15	Reciclaje
Chatarra	20	Reciclaje
Embalaje (cintas, rollo film)	35	Reciclaje

México

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel/cartón	60	Reutilización oficina/vertedero
Pilas	0,5	Reciclaje. Se entregan en sitios especiales para depositar este tipo de residuos
Envases no contaminados	5	Vertedero
Tóner/cartuchos de tinta	17,08	Reciclaje. Se entregan a una empresa especializada en el tema
RSU	300	Vertedero
Envases contaminados	3	Vertedero

Portugal

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Fluorescente	5	Vertedero
Vidrio no contaminado	5	Vertedero
Papel/cartón	20	Reciclaje
Pilas	1	Reciclaje
Tóner/cartuchos de tinta	4	Reciclaje
RSU	35	Vertedero

Brasil

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
RSU	20	Gestor autorizado

EEUU

La no presencialidad en la oficina ha llevado a no generar residuos.

Uso sostenible de los recursos.

Consumo de agua

El consumo de agua en el Grupo corresponde al consumo de agua de red para dotación de las distintas oficinas.

A continuación, se incluye una tabla con el dato de consumo de agua de distintas oficinas del Grupo en 2020. Debe indicarse que en algunas de las sedes no se dispone a día de hoy de dato de consumo de agua por estar ubicadas en edificios compartidos.

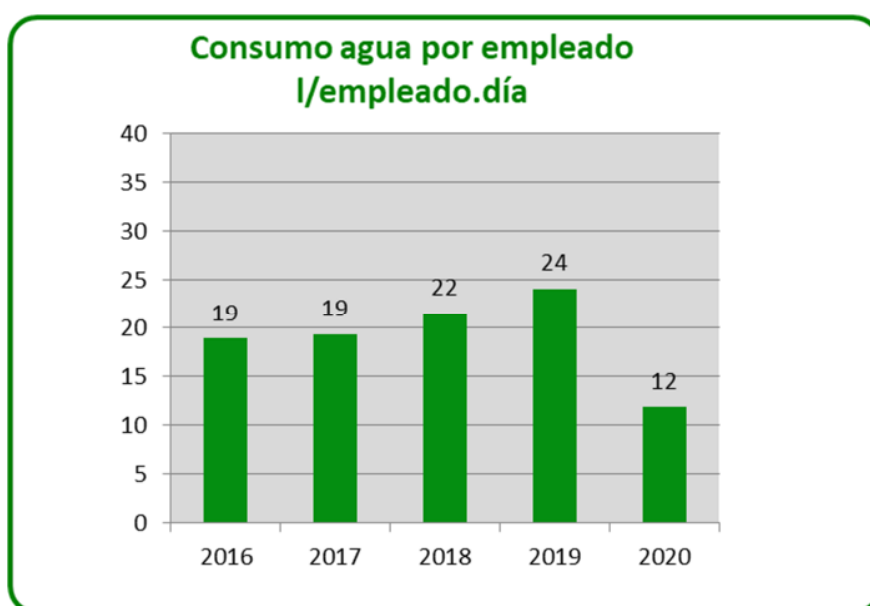
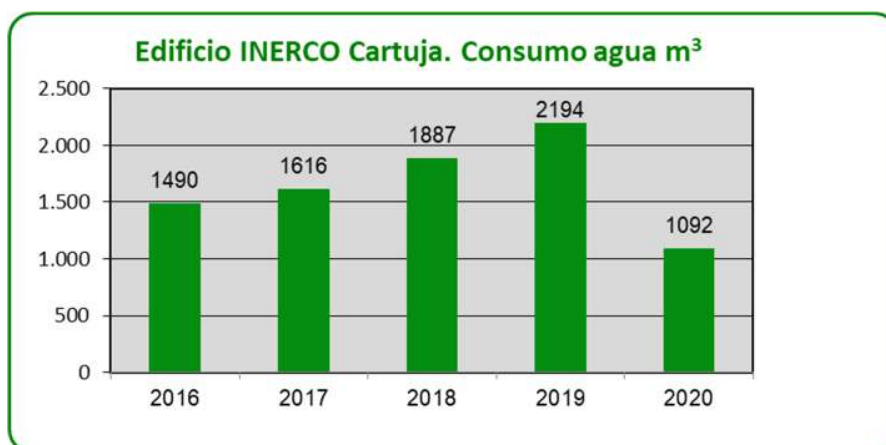
Sede INERCO	Consumo de agua de red (m ³)
España-Sevilla-Cartuja	1092
España-Madrid-Hermosilla*	20
Colombia	0
Chile	No disponible
Perú	10,4
Brasil	1
México	No disponible
Portugal	30
EEUU	No disponible

*Valor estimado

Cabe destacar que, al igual que ocurre con otros consumos, los datos que se aportan corresponden a un año excepcional y, por tanto, no son representativos de la actividad normal de la organización previa a la pandemia de COVID-19.

Respecto al consumo específico por empleado, considerando que el porcentaje de personal asignado a cada centro que desarrolla su trabajo de forma permanente en las instalaciones de INERCO es muy variable en función del territorio, no resultan comparables los datos de consumo específico por empleado en cada sede.

A continuación, se presenta la evolución en los últimos cinco años del consumo de electricidad por empleado en la sede corporativa de Inerco, que es la de mayor superficie y a la que están asociados aproximadamente el 45% del total de empleados del Grupo:



Medidas para optimizar el consumo de agua

En el Grupo se trabaja de forma continua para optimizar el consumo de agua con distintas medidas. No obstante, la no presencialidad en las oficinas durante la mayor parte de 2020 ha limitado la aplicación de estas medidas.

Consumo de energía eléctrica (kWh)

El consumo de energía eléctrica en el Grupo corresponde al consumo de energía asociado al uso de oficinas de las distintas sedes.

A continuación, se incluye una tabla con el dato de consumo de electricidad de distintas oficinas del Grupo en 2019. Debe indicarse que en algunas de las sedes no se dispone a día de hoy de dato de consumo de electricidad por estar ubicadas en edificios compartidos.

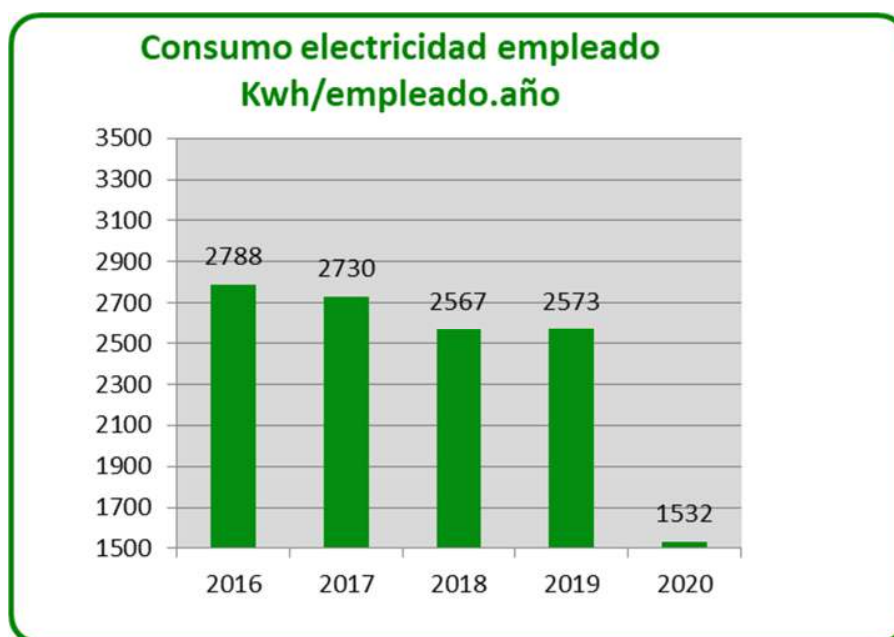
Instalaciones de INERCO	Consumo de electricidad (kWh)
España (Cartuja, Aerópolis*, Tarragona* y Madrid)	439252
Colombia*	17188
Chile	7167
Perú	4987
Brasil	1200
México	20300
Portugal	8481
EEUU	-

*Valores estimados

Cabe destacar que, al igual que ocurre con otros consumos, los datos que se aportan corresponden a un año excepcional y, por tanto, no son representativos de la actividad normal de la organización previa a la pandemia de COVID-19.

Respecto al consumo específico por empleado, considerando que el porcentaje de personal asignado a cada centro que desarrolla su trabajo de forma permanente en las instalaciones de INERCO es muy variable en función del territorio, no resultan comparables los datos de consumo específico por empleado en cada sede.

A continuación, se presenta la evolución en los últimos cinco años del consumo de electricidad por empleado en la sede Corporativa de Inerco, que es la de mayor superficie y a la que están asociados aproximadamente el 45% del total de empleados del Grupo:



Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

En el Grupo se realizan de forma continua acciones para mejorar la eficiencia energética. Entre éstas pueden citarse las siguientes:

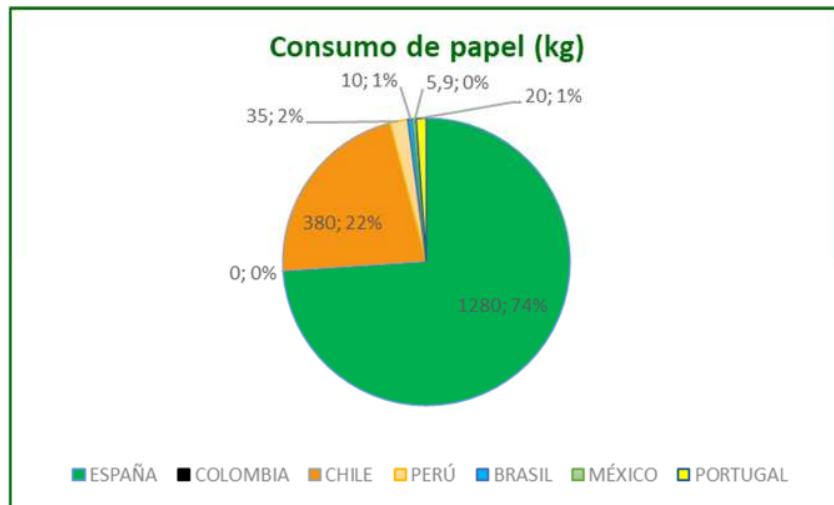
- ✓ Cambio de luminarias a lámparas LED.
- ✓ Concienciación del personal para apagar las luces a la salida o paradas para comer.
- ✓ Acciones de comunicación para concienciación ambiental (apagar pantallas del computador, no dejar cargadores conectados, buen uso del sistema de climatización, etc.)
- ✓ Uso de energía renovable.

No obstante, la no presencialidad en las oficinas durante la mayor parte de 2020 ha limitado la aplicación de estas medidas.

Consumo de materias primas.

Consumo de papel en oficina

A continuación, se presentan los datos de consumo de papel en el Grupo durante el año 2020, desglosados por países.

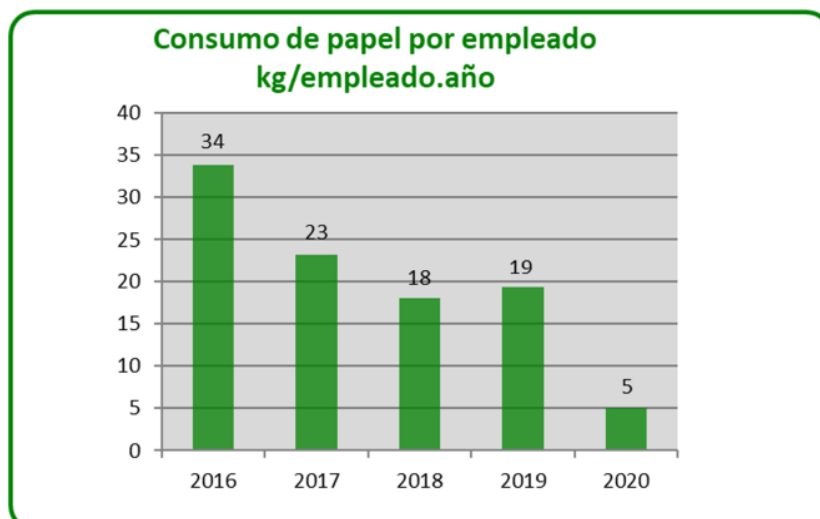


Considerando el número de empleados, el consumo de papel en la sede de EEUU (1 persona) se considera despreciable.

Al igual que ocurre con el resto de consumos, los datos que se aportan corresponden a un año excepcional y, por tanto, no son representativos de la actividad normal de la organización previa a la pandemia de COVID-19.

Considerando que el porcentaje de personal asignado a cada centro que desarrolla su trabajo de forma permanente en las instalaciones de INERCO es muy variable en función del territorio, no resultan comparables los datos de consumo específico por empleado en cada sede.

No obstante, se presenta a continuación un gráfico de la evolución en los últimos cinco años del consumo específico de papel en la sede corporativa en el que se observa la reducción desde la puesta en marcha del Plan de Digitalización.



Medidas de optimización del uso de papel

En todas las oficinas se trabaja de forma continua en la reducción del consumo de papel, pudiendo destacarse las siguientes medidas:

- ✓ Impresión de documentos solo en caso necesario y a doble cara.
- ✓ Acciones de comunicación orientadas a la concienciación en el uso de papel (priorizar el envío de ofertas e informes en formato digital, reciclaje de papel, etc.)
- ✓ Control del consumo de papel.
- ✓ Reutilización de reverso de hojas para “draft”.

La situación de trabajo en casa ha impulsado además el uso de herramientas digitales y la digitalización de documentos y registros utilizados en el desarrollo diario de la actividad, reduciendo de forma importante el consumo de papel.



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.

