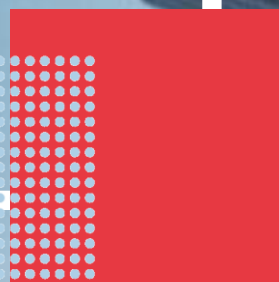




# INFORME DE PROGRESO 2020

Compañía Española de  
Aislamientos SA  
(ISOLANA)



# Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

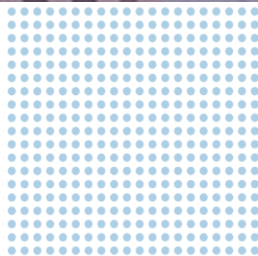
03 | Metodología

04 | Análisis

- Empleados
- Proveedores
- Medioambiente
- Clientes
- Comunidad/Sociedad Civil
- Administración
- Socios/Accionistas



CARTA DE  
RENOVACIÓN  
DEL  
COMPROMISO



## INFORME DE PROGRESO 2019

Nos complace presentar nuestro **Primer Informe de Progreso del Pacto Mundial** correspondiente al año 2020, además de confirmar nuestra **renovación al compromiso** adquirido en Julio 2020 cuando nos unimos a la **Red Española para el Pacto Mundial**, la **mayor iniciativa por la sostenibilidad corporativa del mundo**.

Con esta renovación, nos comprometemos a seguir realizando acciones **a favor de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)** y a integrar en todas nuestras operaciones y estrategias los **10 Principios Universales** (centrados en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción).

Esta Adhesión nos permitió dar forma y consistencia al **Plan Estratégico en materia de ESG** que lanzamos por primera vez a finales del 2019 y a desarrollar toda nuestra actividad focalizándonos en los **6 Objetivos Sostenibles** (3 en el ámbito medioambiental, 2 en el ámbito Social y 1 en el ámbito de la gobernanza), contribuyendo de esta forma activamente en **8 ODS**.

El año 2020 supuso un gran reto para nosotros, al tener que incorporar el **ESG en el ADN de la compañía** e involucrar en todas las iniciativas a todos los empleados y Grupos de Interés, para poder de esta forma alcanzar los resultados esperados. A día de hoy, estamos especialmente orgullosos por el **impacto tan positivo** que está generando **dentro de la compañía, en el medio ambiente, y en la sociedad en general**.

Como principales iniciativas durante el año 2020, destacamos todas las relacionadas con la **Reducción de emisiones para combatir el cambio climático**. Las mejoras en nuestras instalaciones para reducir el consumo, el cambio a energía renovable, y las buenas prácticas de cada uno de los empleados, permitió reducir las emisiones de CO2 un 46% en comparación con el año 2019.

Además, durante el 2020 implantamos el **Código de Conducta y una serie de Políticas** (Anticorrupción, Prevención de Delitos, Acoso, Obsequios y Favores, Medio Ambiente, Compras, Ventas, Informática, etc...) con el objetivo de **ser una empresa transparente y modélica en su forma de actuar**.

En lo referente al ámbito social, se desarrolló un **Plan de Acción Social**, colaborando con material de construcción y llevando a cabo varios voluntariados corporativos, con el objetivo de promover **el acceso a una vivienda digna para los colectivos más vulnerables**. Además, a lo largo de todo el año llevamos a cabo **acciones concretas para mitigar las consecuencias negativas ocasionadas por la Pandemia COVID19**.

Para el año 2021, además de continuar con las iniciativas en curso, nos centraremos en reforzar el **reciclaje y la reducción de residuos que generamos en nuestra actividad**. Además, intentaremos alcanzar una mayor **diversidad entre nuestros empleados, promoviendo a la vez el desarrollo del pleno potencial, y la igualdad de oportunidades**. Otra de nuestras prioridades es la **creación de lugares y condiciones laborables de trabajo seguros y saludables** para todos los empleados.

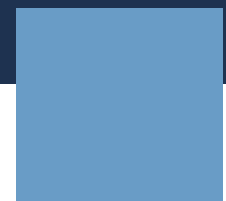
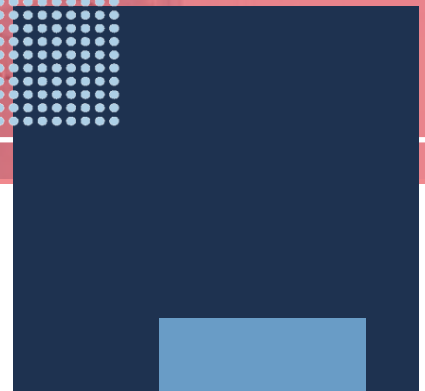
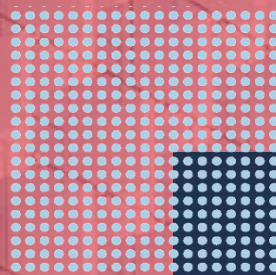
Por último, queremos **agradecer a todo nuestro gran equipo humano y Grupos de interés** por su contribución en el buen hacer de la compañía y os animamos a seguir mostrando vuestro compromiso a través de las acciones del día a día, con el objetivo de lograr nuestro Propósito compartido de **“Ayudar a Construir un mundo más confortable y sostenible”**.

D. Josep Surinach Sanglas  
Dir. General



---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Cia. Espanola de Aislamientos SA (ISOLANA)

Tipo de empresa

Gran Empresa

Dirección Web

<https://isolana.es/>

Número total de empleados

276 (promedio de empleados durante el año 2020)

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

48 - 240 millones

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

**CIA ESPAÑOLA DE AISLAMIENTOS S.A.**, bajo la marca ISOLANA, desde el año 1939, centra su actividad en la **distribución de materiales de construcción y suministro de aislamiento térmico, acústico destinados a:** aislamiento térmico del frío, aislamiento térmico del calor, climatización, aislamiento y acondicionamiento acústico, compartimentación de interiores, protección

pasiva contra incendios. Además de todos los productos para la reforma y construcción: cerámicas, parquet, sanitarios, todo en ferretería, pinturas, herramientas y accesorios, puertas, cementos y morteros, etc.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

Principalmente España, aunque contamos también con un departamento de Exportación.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Durante el año 2020 después de realizar entre los empleados diferentes ejercicios de autoconocimiento y feedback sobre la percepción que tenían de la compañía, se pudo identificar los VALORES que caracteriza a ISOLANA después de liderar más de 80 años el sector de la construcción. Estos VALORES son: **Honestidad, Compromiso con el cliente, Innovación y Mejora continua.** Además de identificar estos valores, definimos el PROPÓSITO y razón de existir de la compañía, que indicamos a continuación: **Ayudamos a nuestros clientes a construir edificaciones con mayor confort y más respetuosas con el medio ambiente, promoviendo una amplia variedad de soluciones y productos sostenibles.** Y de forma más resumida, **"Ayudamos a construir un mundo más confortable y sostenible."** Todas las iniciativas, métricas y targets que se describen en el Informe de Progreso han sido diseñadas para alcanzar nuestro Propósito trabajando con cada grupo de interés con acciones concretas permitiendo de esta forma que rememos todos hacia la misma dirección. Todo el esfuerzo diseñando un **Plan Estratégico** en materia de **Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC o ESG)**, es para conseguir el máximo beneficio social y empresarial, desde la responsabilidad y apostando por la calidad y la

## INFORME DE PROGRESO 2019

satisfacción de todos nuestros empleados, clientes, proveedores y sociedad en general. **Se busca ofrecer un producto y un servicio que supere las expectativas de nuestros clientes, siendo responsables en el ámbito social y medioambiental, y abogando por una gestión empresarial transparente basada en los principios de Buen Gobierno.**

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

Nada más empezar a diseñar nuestro Plan Estratégico de ESG a finales del 2019, creamos un **Comité Interno**. Desde entonces este Comité se reúne bimensualmente, con el objetivo de diseñar todas las directrices del Plan, desarrollar las iniciativas, y revisar mediante métricas que se estén cumpliendo nuestros objetivos. Este Comité está constituido por 7 personas. Lo dirige la coordinadora de ESG que es a la vez la Directora de Sostenibilidad, Técnico y Calidad. El resto de integrantes son: el Director General, la Responsable de Recursos Humanos, el Responsable de Relaciones Laborales, el Responsable de Proyectos de Expansión y Eficiencia de Almacenes, la Directora de Marketing, y un Asesor Externo que dispone de gran experiencia en el sector de la distribución.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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

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

El informe de progreso estará disponible en nuestra página web. También lo divulgaremos tanto a nivel interno como externo, mediante comunicaciones en redes sociales. Además realizaremos campañas de difusión a empleados, clientes, proveedores, y sociedad en general, para hacerles conocedores y partícipes de nuestra **estrategia de responsabilidad social empresarial**, y nuestro **firme compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

A pesar de que tengamos una gran capacidad de exportación, en ISOLANA centralizamos nuestra distribución en España, a través de más de 30 delegaciones que disponemos. Por lo tanto el Informe de Progreso reporta información sobre la actividad en España.

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

Gracias al feedback recibido por nuestros grupos de interés y a las evaluaciones realizadas, se identificaron los asuntos más significativos a tener en cuenta en nuestro Plan Estratégico. Todas estas cuestiones se desarrollan en este Informe.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año 2020

## INFORME DE PROGRESO 2019

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

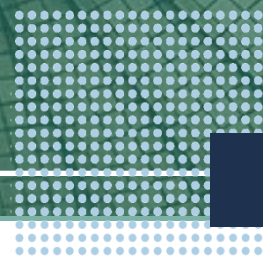
¿Desea reportar con ODS?

Sí

## REPORTE EN ODS



# METODOLOGÍA



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

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

## INFORME DE PROGRESO 2019

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

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

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

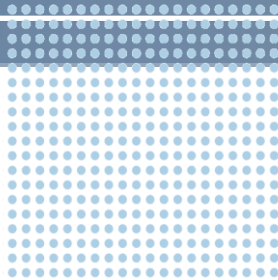
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

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

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



7

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



3

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

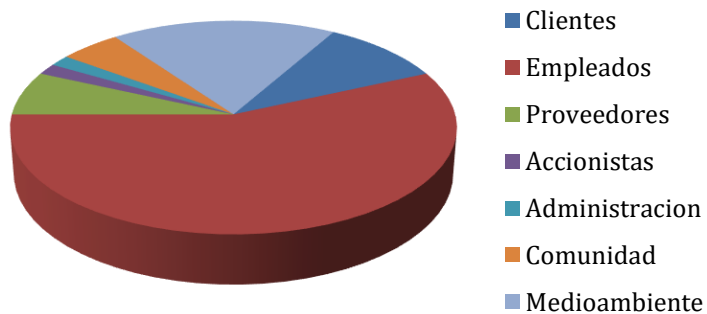
ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas

## Elementos aplicados por grupos de interés



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Clientes



### Información transparente al clientes



En ISOLANA siempre velamos por una relación comercial transparente, manteniendo como único objetivo el mejorar nuestro conocimiento sobre las necesidades profesionales de nuestro cliente.

#### Código Ético / Conducta - Política

Nuestro **Código de Conducta** vela por la transparencia y la claridad en la información a clientes, **prohibiendo mensajes poco rigurosos o no veraces** que puedan inducirles a decisiones equivocadas, actuando siempre de manera que aseguren el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los clientes. Además está prohibida **cualquier relación lucrativa**, con un interés personal, con cualquiera de nuestros clientes. Y por último **ofrecer y recibir regalos es una práctica no aceptada por la Compañía**, por el riesgo que entraña de que se pueda generar una influencia inadecuada y pueda ser considerada como un soborno, dañando la imagen de ISOLANA.

#### Objetivos marcados para la temática

Los objetivos para el año 2021 son:

- Volver a hacer difusión del Código de Conducta entre nuestros empleados y a nuestros clientes, para recordar sobre la importancia de comunicar de forma transparente, veraz y clara manteniendo de esta forma nuestros principios de responsabilidad con nuestros clientes.

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad



El propósito de ISOLANA es "**Ayudar a construir un mundo más confortable y sostenible**", por lo que nuestro principal objetivo es concienciar a nuestros clientes de la importancia de utilizar materiales y

soluciones sostenibles, para conseguir edificaciones de menor consumo energético, más confortables y más respetuosas con el medio ambiente.

#### Alianzas con clientes - Acción / Proyecto

Concurso "**ISOPREMIOS a la Innovación y la Sostenibilidad**": A finales del 2021 se premiarán a los tres clientes que hayan conseguido mayor puntuación en sus proyectos en base a los siguientes criterios:

- Uso innovador de soluciones constructivas.
- Diseño innovador.
- Obra bien ejecutada.
- Uso de soluciones constructivas, y de materiales para mejorar la eficiencia energética del inmueble y reducir el impacto ambiental
- Proyecto con mayor responsabilidad social (Incorporación de buenas prácticas en lo referente al impacto social, económico y ambiental).

#### Formación a clientes en materia de sostenibilidad - Acción / Proyecto

##### Bolsas de plástico que se ofrecen a los clientes:

Hacemos difusión a clientes, a través de mailings, redes sociales y web, de la importancia de reducir el uso del plástico. En ISOLANA a finales del 2019 sustituimos todas las bolsas de plástico que se ofrecían a los clientes por otras de plástico 80% reciclado. Y a finales del 2020 se empieza a buscar otras alternativas como bolsas de rafia.

**Impresión de facturas:** Con el objetivo de reducir el consumo de papel, al finales del 2020 empezamos a poner en marcha diferentes acciones para conseguir los mails de nuestros clientes, y concienciarles sobre el envío de las facturas sólo por este medio. En todas las comunicaciones el mensaje siempre ha sido el ahorro de papel y el consiguiente beneficio para el planeta, contribuyendo a favor de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además les informamos que nuestro objetivo es el de reducir al menos un 20% el consumo de papel, hasta finales del 2021.

**Documentos adjuntos:** [isop y papel.rar](#)

# INFORME DE PROGRESO 2019

## Objetivos marcados para la temática

**Papel:** tenemos como objetivo reducir el consumo de papel al menos un 20%, hasta finales del 2021.

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



En ISOLANA respetamos la privacidad de nuestros clientes, y tenemos como objetivo principal garantizar la confidencialidad e integridad de los datos de carácter personal. Cumplimos con lo que indica el Reglamento General de Protección de Datos europeo relativo a la protección de las personas físicas en el tratamiento y libre circulación de sus datos personales.

### Código Ético / Conducta - Política

En nuestro Código de Conducta se indica en el apartado de clientes el siguiente punto: **PRIVACIDAD DE NUESTROS CLIENTES.** Nuestros clientes nos confían sus datos para el correcto desarrollo de nuestra acción empresarial y nosotros valoramos enormemente su confianza. Es nuestra prioridad asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Protección de Datos. No se puede acceder, visualizar, usar, modificar, compartir ni distribuir información de nuestros clientes sin la autorización apropiada.

## Objetivos marcados para la temática

Los objetivos para el año 2021 son:

- Realizar auditorías para garantizar la correcta inserción de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, en materia de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Nombrar a un Protection Data Officer (PDO) interno para velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Protección de Datos.

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



En ISOLANA creemos que es imprescindible conocer la *satisfacción de nuestros clientes*. La percepción del cliente y su experiencia en la compra, son decisivos para mejorar en la calidad del servicio y/o el producto, y para actuar sobre el negocio.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

En el año 2020 enviamos un cuestionario a todos los clientes. Este cuestionario nos ha permitido, después de analizar las respuestas de nuestros clientes, conocer los puntos fuertes y débiles de la compañía, y desarrollar a partir de ahí acciones para incrementar la satisfacción de nuestros clientes, mejorando la calidad de producto y de servicio, la experiencia de compra y el valor ofrecido.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Respondieron 165 clientes a las encuestas, y el 63,6% evaluaron con la puntuación más alta la experiencia de su última compra en ISOLANA.

## Objetivos marcados para la temática

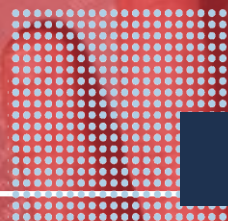
Los objetivos del año 2021 son:

- Disponer de un canal permanente para que el cliente cada vez que compre en ISOLANA, pueda mediante un código QR contestar a unas preguntas rápidas sobre su satisfacción en esta compra. Habrá un responsable en recibir y asegurar que se gestionen o se den respuestas a cada encuesta recibida.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados





## Igualdad de género



En ISOLANA apostamos por la igualdad de género, reconociendo como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Queremos dar prioridad a una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

### Plan de Igualdad - Política

En el 2019 se aprobó la creación de un **Plan de Igualdad** para la empresa, y durante el 2020 se ha creado un Comité de Igualdad donde se ha realizado un diagnóstico para conocer la situación actual de la empresa en materia de igualdad, identificando unas áreas de mejora. Se han definido unos objetivos y un plan de acción para alcanzar estos objetivos. Próximamente se implantará el Plan de Igualdad y se realizará la evaluación y seguimiento de este Plan.

### Política Retributiva - Política

A finales del 2020 iniciamos el proyecto de auditoría retributiva. Gracias a este proyecto realizaremos una comparación con las principales tendencias de mercado retributivo, que nos permitirá establecer una política de retribución alineada con la compañía

### Código Ético / Conducta - Política

Nuestro Código de Conducta recoge dos puntos que hacen referencia a la igualdad de oportunidades y el respeto a la persona y diversidad.

- **En cuanto a la igualdad de oportunidades y desarrollo profesional:** en ISOLANA fomentamos cualquier tipo de acción que incentive una cultura corporativa basada en el mérito. La promoción y selección de los empleados de ISOLANA se basa en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. La compañía pone todo su empeño en informar a sus profesionales sobre sus objetivos y sus retos, a fin de facilitar su implicación en la visión y misión de la empresa. Los jefes de equipo, deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus

colaboradores, propiciando así el desarrollo profesional de las personas que estén a su cargo en la empresa.

- **En cuanto al respeto a las personas y diversidad:** cada empleado está reconocido como un pilar fundamental en nuestro trabajo. Respetamos los derechos y dignidad de todos nuestros empleados y rechazamos explícitamente cualquier tipo de discriminación por cualquier motivo, tales como género, nacionalidad, origen étnico, religión, orientación política u orientación sexual. El Grupo aspira a crear un entorno de mutua confianza y respeto, en el que la diversidad y la inclusión sean un elemento distintivo y donde cada empleado que trabaja con nosotros sea tratado de manera individual, justa y con el máximo respeto. Además rechazamos cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. Los empleados deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Asimismo, tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. Por último consideramos la diversidad como la combinación de destrezas, habilidades, experiencias y antecedentes que capacitan a las personas para lograr resultados extraordinarios. Percibimos la diversidad de nuestros/as empleados/as como un valor diferencial y la apoyamos en todas sus funciones.

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Se redacta el Protocolo de Actuación en materia de Acoso, con el objetivo de identificar situaciones de acoso que puedan afectar a la salud de los trabajadores. Además se establecen medidas que permitan la prevención del Acoso y se pone a disposición el **Canal de Inquietudes** para comunicar cualquier hecho irregular o problemática sufrida. Se hace difusión entre todos los empleados de este Protocolo, y además se pone a disposición de todos los empleados en el **Portal del Empleado**.

### Políticas Internas de Gestión - Política

Durante el año 2020 se ha redactado el **Código de Conducta** y toda una serie de Protocolos que lo desarrollan, y que están disponibles en el Portal del Empleado a través del software Factorial. El Código es la

## INFORME DE PROGRESO 2019

norma fundamental del grupo en materia ética, y los principios de conducta establecidos en el Código de Conducta se desarrollan y se plasman en los Protocolos y Políticas específicos. Se ha hecho difusión de todos los documentos que indicamos a continuación pidiendo además la firma de cada empleado conforme se la leído el Código de Conducta:

- Programa de Prevención de Delitos Penales.
- Protocolo de actuación en Materia de Acoso.
- Protocolo de aceptación y ofrecimiento de regalos, obsequios y favores.
- Protocolo trato con funcionarios y autoridades públicas.
- Protocolo Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción.

### Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Se acuerda llevar a cabo un plan de formación de todo lo relativo al Programa de Compliance. No se llevará a cabo hasta el último trimestre del 2021, y será presencial para los managers en un total de tres horas, y online para el resto de empleados. A finales de año cada manager se reunirá con su equipo para tratar los aspectos de Compliance más significativos para su departamento.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Enviamos el **Día Internacional de la Mujer** a todos los empleados, web y redes sociales un cartel indicando cuánto hemos crecido en igualdad, dando resultados en cuanto al número de mujeres que hemos promocionado e incorporado, e indicando el total de mujeres empleados en el Grupo BMV. Isolana forma parte del Grupo BMV, junto a otra tres empresas. Adjuntamos el cartel que se envió.

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

Se pone a disposición de todos los empleados el **Canal de Inquietudes** para comunicar cualquier inquietud en relación a la igualdad de género, y poder también denunciar cualquier hecho irregular o problemática sufrida. El Comité de Compliance recibirá esta comunicación y la evaluará según el procedimiento descrito en el Protocolo de actuación en Materia de Acoso. .

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

Se crea el Comité de Compliance que será el encargado de recibir las inquietudes relativas a la igualdad de género, y además recibirá las quejas o denuncias que se produzcan por acoso actuando como apoyo a los trabajadores. El empleado que quiera comunicarse deberá hacerlo a través del Canal de Inquietudes en la cuenta de email [canalinquietudes@grupo-bmv.com](mailto:canalinquietudes@grupo-bmv.com), o a través de cualquier otro medio o procedimiento mediante el cual se ponga en conocimiento del Comité de Compliance la existencia de un hecho irregular.

### Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

A fecha 31 de Marzo del 2021 los resultados en ISOLANA son los siguientes:

- % mujeres / total de empleados : 23,7%.
- % mujeres en mandos directivos en ISOLANA/ total de empleados en mandos directivos (nuestro target es estar por encima del 20%): 50%
- % Empleados menores de 30 años: 4%
- % Empleados mayores de 50 años: 25,7%

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

0 denuncias recibidas en relación a la Igualdad de género.

### Documentos adjuntos: [AAFF 8M.PDF](#) Objetivos marcados para la temática

En relación a la temática de Igualdad de Género nuestros objetivos para el 2021 son:

- Publicar e implantar nuestro Plan de Igualdad.
- Publicar e implantar una Política de acceso, selección y contratación y una Política retributiva.
- Mantener y evaluar todos los indicadores de seguimiento relacionados con nuestros trabajadores.
- Fomentar el uso del Canal de Inquietudes.

## INFORME DE PROGRESO 2019

- Llevar a cabo un Plan de Formación en todas las delegaciones en relación al Código Ético y los diferentes Protocolos que lo desarrollan.
- Realizar de nuevo el Cuestionario Empleado al 100% de nuestros empleados, recibir una participación mínima del 50% y obtener un índice de satisfacción general del 80% en todas las delegaciones.

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



ISOLANA quiere garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, cumpliendo no sólo con la normativa relativa a Prevención de Riesgos Laborales, sino también elaborando una serie de acciones para diagnosticar y evaluar las condiciones laborales de nuestros empleados, y generar planes de acción para mejorarlas.

#### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

El Protocolo de Actuación en materia de Acoso que tenemos redactado, nos ayuda a identificar situaciones de acoso que puedan afectar a la salud de los trabajadores. Se establecen medidas que permitan la prevención del Acoso y se pone a disposición el Canal de Inquietudes.

#### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

En nuestro Código de Conducta aparece un apartado específico para la prevención de riesgos laborales y salud, donde nos comprometemos en proveer a todos los empleados un entorno de trabajo seguro y saludable donde nadie corra riesgos. También nos comprometemos en adoptar y reforzar las medidas preventivas establecidas por la legislación vigente en la materia. Informamos además de que deben informar a su responsable directo sobre aquellos comportamientos, instalaciones u objetos que puedan poner en peligro la seguridad de su entorno laboral, así como de cualquier incidente del que sean conocedores.

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

Durante el confinamiento realizamos varias acciones para estar cerca de los empleados. Enviamos una infografía con los **10TIPS para teletrabajar**, donde se recogían consejos útiles para trabajar desde casa. Además el Dto. de Marketing creó dos juegos (**ISOMEMORY** y **ISOVOCABULARY**) con nomenclatura de ISOLANA animando a todos los empleados a participar. Por último se realizó también un **concurso de manualidades** para los hijos de empleados, donde se premiaban a los tres ganadores.

#### Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

Desde Abril 2020 hasta Marzo del 2021 los resultados en ISOLANA son los siguientes:

- Nº total de accidentes: 24 empleados (tanto con baja como sin baja médica)
- % Absentismo (horas bajas por enfermedad y accidentes/nº empleados): 3,47%

#### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

0 incidencias reportadas en nuestro Canal de Inquietudes relacionadas con la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

#### Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivos para el próximo año son:

- Realizar auditorías internas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Implantar plan de formación.

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



Queremos sensibilizar a nuestros empleados en materia medioambiental mediante comunicaciones y acciones específicas. Durante el año 2020 nos

# INFORME DE PROGRESO 2019

hemos centrado en la reducción del consumo energético, en el mejor aprovechamiento de los recursos y en la recogida selectiva de los residuos.

---

## Política Ambiental - Política

Hemos elaborado la Política de Calidad y Medio Ambiente del grupo BMV (donde forma parte ISOLANA), donde se recogen los principales objetivos de esta Política. En relación a los objetivos más vinculados con nuestros empleados serían los siguientes que indicamos a continuación:

- Poner en marcha de iniciativas y acciones encaminadas a reducir nuestro impacto sobre el Cambio Climático, involucrando en ellas a nuestros grupos de interés.
- Promocionar entre nuestros empleados las buenas prácticas ambientales, proporcionando la formación necesaria para poder cumplir con los objetivos definidos.

## Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

En relación a la sensibilización medioambiental y comunicación, se han realizado varias acciones que indicamos a continuación:

- 1.- Enviamos a todos los empleados un cartel informando sobre algunos **Consejos para reducir el consumo energético**, animándoles a ponerlos en práctica ya no sólo en su lugar de trabajo, sino también en su vivienda. Además enviamos un ejemplar de este cartel plastificado a cada delegación para que lo colgaran en un lugar visible. Paralelamente a esta comunicación, iniciamos en el 2020 un **concurso** donde se premiaban a final de año las delegaciones que habían reducido más el consumo energético. El concurso dio muy buenos resultados en cuanto a la reducción de consumo en las delegaciones, por lo que se decidió dar continuidad durante el año 2021.
- 2.- Preparamos y entregamos unas **tarjetas visita** para cada empleado, donde en una cara se indicaba el **Propósito y valores de la Compañía**, y en la otra cara, **acciones** que cada uno de nosotros podía promover e impulsar para alcanzar el Propósito de la Compañía.

## Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Para poder diseñar el Plan Estratégico de ESG se envía al inicio del Programa y a cada uno de los empleados un cuestionario con varias preguntas divididas en tres bloques: medio ambiente, social y corporativo. Se evalúa las respuestas y se envía una infografía a todos los empleados con los resultados. Utilizamos estas respuestas para elaborar nuestro Plan estratégico de ESG.

## Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Consumo energético de ISOLANA durante el año 2020: 1.399.631 kWh

## Consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año) - Indicador de Seguimiento

Consumo de agua de ISOLANA durante el año 2020: 3014 m<sup>3</sup>/año

## Documentos adjuntos:

[conscienciacion ambiental.rar](https://www.isolana.com/conscienciacion-ambiental.rar)

Objetivos marcados para la temática

Continuar durante el 2021 con el concurso de "Reduce el consumo energético de tu delegación", enviando cada trimestre el consumo actual de los meses anteriores, y el ranking de cada delegación.

---

## Ambiente laboral



En ISOLANA apostamos por la mejora del ambiente laboral en todos los aspectos, fomentando las buenas relaciones entre los empleados.

---

## Política RSE - Política

En ISOLANA hemos desarrollado el Programa o Política de Prevención de Delitos, con el objetivo de proyectar a todos los empleados, así como a terceros, un mensaje de oposición de cualquier ilícito penal y la voluntad de la Compañía de combatirlos y de prevenir cualquier

## INFORME DE PROGRESO 2019

deterioro de nuestra imagen y nuestro valor reputacional. Este Programa junto con el Protocolo Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción, acreditan nuestro compromiso con la permanente vigilancia y sanción de conductas irregulares, el mantenimiento de mecanismos efectivos para su prevención, y el desarrollo de una cultura empresarial ética y de honestidad.

### **Acción social - Acción / Proyecto**

En ISOLANA disponemos de un programa de **ACCIÓN SOCIAL** vinculado con nuestro Propósito como Compañía. **Colaboramos con material para favorecer el acceso a una vivienda digna y luchar contra la pobreza energética para los colectivos más vulnerables.**

Además durante la pandemia COVID se donó a Cáritas toda la recaudación que obtuvimos por la venta de mascarillas, y se hizo una campaña de Navidad donando a 4 Asociaciones la misma cantidad que supone el coste de la cena de Navidad de empresa.

### **Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto**

Fomentamos la participación de nuestros empleados en voluntariados que organizamos dentro de la compañía con el mismo Propósito, de mejorar la calidad y confort de las viviendas para los colectivos más vulnerables. Además gracias a estos voluntariados corporativos se mejora las relaciones personales y por ende las relaciones laborales.

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

Disponemos de un Canal de Inquietudes totalmente confidencial donde cualquier empleado puede hacer algún comentario en cuanto al ambiente laboral. Las inquietudes se comunicarán usando la cuenta de correo electrónico **canalinquietudes@grupo-bmv.com**. Este canal es gestionado por el Compliance Officer y conjuntamente con el Comité de Compliance tomarán las decisiones oportunas para cada caso.

### **Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto**

Durante el año 2020 se ha redactado y se ha hecho difusión del Código de Conducta y de todos los Protocolos que lo desarrollan. Se ha acordado llevar a

cabo en el último trimestre del 2021, un plan de formación presencial 3 horas a los managers, y otro online para el resto de empleados. A finales de año cada manager se reunirá con su equipo para tratar los aspectos de compliance más relevantes de su departamento.

### **Plan de comunicación interna - Acción / Proyecto**

Disponemos de un Portal del empleado donde todos los empleados han firmado el Código de Conducta, y tienen además a disposición todos los Protocolos que desarrollan el Código de Conducta. Este Portal del Empleado nos permite hacer difusión de los documentos de una manera ágil y rápida.

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

Disponemos de un Comité de Compliance, que es el órgano de control que vela porque las directrices indicadas en el Código de Conducta y en los Protocolos funcionen adecuadamente, resulten eficaces y sean objeto de cumplimiento. Además promueven la formación adecuada en materia ética. El Comité de Compliance estará formado por un representante del Departamento de Operaciones y Compras, por un representante del Departamento de Finanzas, por un representante del Departamento Comercial y por el Compliance Officer.

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

A finales del 2019 se envió a todos los empleados el Cuestionario Empleado 2019 para evaluar el ambiente laboral entre los empleados. Las respuestas de este cuestionario nos han servido para identificar las áreas de mejora y poder elaborar algunos de los objetivos del Plan de Igualdad.

### **Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento**

El buzón de sugerencias es el Canal de Inquietudes que cualquier empleado conoce y está a su disposición para enviar cualquier sugerencia. Deberá enviar un mail a la cuenta de correo electrónico **canalinquietudes@grupo-bmv.com**.

# INFORME DE PROGRESO 2019

## Horas de voluntariado corporativo - Indicador de Seguimiento

Durante el año 2020 tuvo lugar lo siguiente:

- Voluntariado: 40 horas de voluntariado
- Acción social: 2 viviendas que hemos ayudado colaborando con material

## Ratio de rotación en la empresa - Indicador de Seguimiento

Nº de empleados que han sido baja en los últimos 12 meses / media de empleados en los 12 últimos meses: (desde el 1 de Abril 2020 hasta el 31 de Marzo del 2021):

- % Rotación: 25,01 % (incluye baja voluntaria, fin de contrato, despido y otros)
- % Rotación voluntaria: 3,19 % (sólo baja voluntaria)

## Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

Se obtuvo una participación superior al 43%, y el 55 % resultaron estar bastante satisfechos y un 31% muy

satisfechos.

**Documentos adjuntos:** [\(Baja\)AAFF Voluntariado CARTELPARATODOS.pdf](#)

## Objetivos marcados para la temática

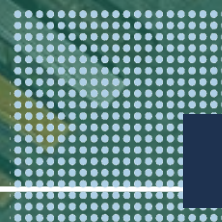
Nuestros objetivos para el año 2021 son:

- Voluntariado corporativo: 1 voluntariado en cada zona (zona sur, centro, norte y Levante)
- Acción social: realizar 4 actuaciones
- Fomentar el uso del Canal de Inquietudes
- Llevar a cabo un Plan de Formación en todas las delegaciones en relación al Código Ético y los diferentes Protocolos que lo desarrollan.
- Realizar de nuevo el Cuestionario Empleado al 100% de nuestros empleados, recibir una participación mínima del 50% y obtener un índice de satisfacción general del 80% en todas las delegaciones.
- Mantener un índice de 2,5% de empleados que dejan la compañía voluntariamente.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores



## Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



En ISOLANA apostamos por integrar las preocupaciones ambientales, sociales y de gobernanza en todas las relaciones con los grupos de interés, y especialmente con los proveedores.

### Código Ético / Conducta - Política

En nuestro Código de Conducta dedicamos un apartado exclusivo a proveedores indicando que deben escogerse con cuidado y teniendo en cuenta que respeten los principios de calidad definidos en la compañía, y que cumplan con los requerimientos legales actuando de una manera consistente con el compromiso del Grupo y con el cumplimiento de la ley tal y como indica el Código.

### Política de Compras - Política

Hemos diseñado una Política de Compras donde se señala que todas las relaciones deben ser fluidas, y transparentes, teniendo en cuenta como elementos básicos la honradez, la rectitud, la gentileza y un elevado nivel ético. Además incluye un punto en el cual sólo se aceptará proveedores que dispongan de una Política acorde con los valores de la Compañía, y se le obligará a firmar un documento donde declara ser conocedor del Código Ético del Grupo BMV, y de los diferentes Protocolos de Actuación que le acompañan. Además le informaremos en relación a nuestra adhesión a la Red Española para el Pacto Mundial y nuestro compromiso en integrar en todas nuestras operaciones y estrategias, los 10 Principios universales centrados en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción

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

Se envía una comunicación a todos los principales proveedores donde se les informa que hemos implantado un Código de Conducta y diferentes Protocolos de Actuación donde se exponen una serie de Principios y Valores que nos comprometemos a seguir en todas nuestras relaciones, tanto internamente como con terceros. En el comunicado les facilitamos el link que les dirige al apartado de RSC de la web de ISOLANA, y así poder descargarse el Código de Conducta.

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

En la comunicación que enviamos a los proveedores aprovechamos para informarles que estamos adheridos a la Red Española para el Pacto Mundial, integrando por lo tanto en todas nuestras operaciones y estrategias los 10 Principios universales centrados en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Indicamos los 10 principios universales y además les informamos sobre los ODS que hemos priorizado.

### Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivos son:

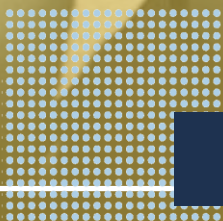
- Hemos recogido el 30% de las firmas de nuestros proveedores principales. A finales del 2021 nos proponemos alcanzar el 80% de las firmas de nuestros proveedores principales.
- Cualquier nuevo proveedor deberá siempre firmar esta comunicación.



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas



---

## Transparencia en la exposición de la información

En ISOLANA trabajamos de manera transparente y veraz, trasladando a todos los interesados toda la información referente al ESG de la compañía.

---

### **Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto**

Trimestralmente se envía a la Junta de accionistas un rapport donde se describe el progreso de cada una de las iniciativas relacionadas con el ESG de la compañía,

que tenemos en marcha. Además este rapport incluye una serie de KPI que debemos medir mes a mes. Posteriormente en las reuniones de accionistas que se realizan periódicamente, el ESG es uno de los puntos a tratar, donde se analiza con detenimiento este rapport, y se discute sobre las estrategias que deben seguirse a nivel empresarial. Por lo tanto los accionistas conocen perfectamente toda la información relativa al ESG de la compañía.

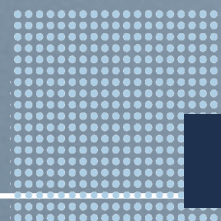
### **Objetivos marcados para la temática**

Seguir apostando en transmitir de manera transparente y veraz toda la información referente al ESG de la compañía.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Administración



### Contratos transparentes con la administración pública

ISOLANA promueve la transparencia y no tolera ninguna forma de soborno o corrupción en las actividades de la empresa. En consecuencia, tenemos un apartado exclusivo en nuestro Código de Conducta que trata este punto, y además se ha desarrollado dos Protocolos (Protocolo “Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción” y el Protocolo “Trato con Funcionarios y Autoridades Públicas”) donde se establece los procedimientos para evitar cualquier incumplimiento.

---

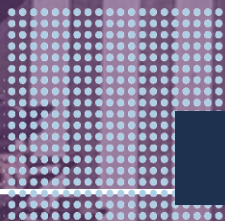
#### Código Ético / Conducta - Política

Disponemos de un apartado exclusivo en el Código de Conducta donde se indica cómo deben ser las

relaciones con las administraciones públicas y organizaciones. Se detalla como primer punto, que ISOLANA no tolera ninguna forma de soborno o corrupción. Además se prohíbe de manera expresa la entrega de cualquier cantidad de dinero, regalo o cualquier tipo de detalles con algún valor económico a cualquier funcionario público o trabajador ligado a las administraciones públicas con el propósito de ejercer cualquier tipo de influencia sobre ellos con el objeto de obtener, retener o asegurar negocios o ventajas comerciales, o cualquier decisión que puedan parecer que resultan beneficiosas para los intereses de negocio del grupo empresarial. Además nos comprometemos con el cumplimiento exhaustivo de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social. Otra de nuestras principales prioridades es la prevención y supresión del contrabando. Y por último nos comprometemos a luchar y colaborar en la lucha contra el blanqueo de capitales. Además del **Código de Conducta** se desarrolla cada uno de estos puntos en el Protocolo “**Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción**” y el Protocolo “**Trato con Funcionarios y Autoridades Públicas**”.

---

# GRUPO DE INTERÉS Comunidad



### Alianzas entre empresas y tercer sector



En ISOLANA estamos fuertemente comprometidos con la Acción Social, disponiendo de un Programa específico para ello tal y como hemos descrito en el bloque de empleados. El año 2020 ha sido un año especialmente marcado por la pandemia, por lo que hemos querido estar cerca más que nunca de los desfavorecidos. Para ello hemos realizado diferentes campañas y acciones solidarias puntuales, que junto a nuestro Programa de Acción social de mejora de viviendas, hemos podido contribuir a la lucha contra las desigualdades sociales.

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

A continuación indicamos todas las colaboraciones realizadas durante este período:

- En Diciembre del 2019, realizamos en 8 de nuestras delegaciones una campaña solidaria involucrando a los empleados y clientes, para la recogida de comida, juguetes y ropa. Cada semana estaba destinada a una temática. LA comida que se recogió fue entregada al Banco de Alimentos, los juguetes al Hospital de niños de San Juan de Dios, y la ropa a la Fundación ProVida.
- En Diciembre del 2020, como no se podía recoger ningún elemento en nuestras instalaciones, decidimos hacerlo de forma virtual, comunicando a todos los empleados y clientes que podían hacer una aportación mediante la plataforma IHelp, y luego ISOLANA doblaría la cantidad recaudada. Gracias a esta campaña se pudo donar 4.685 € a 4 diferentes Asociaciones que habían sido previamente seleccionadas entre los empleados, centradas básicamente en ayuda alimentaria.
- Durante el tercer trimestre del 2020 los almacenes de ISOLANA, estuvieron vendiendo mascarillas, y toda la venta fue donada a Cáritas (en total 7.254 €).
- Se donaron durante el 2020 70 pantallas protectoras, al CAP Delta del Llobregat i Amadeu Torne, de l'Hospitalet (Barcelona).

#### Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

Además de las acciones solidarias puntuales explicadas en el punto anterior, y siguiendo la línea de nuestro PROPÓSITO, hemos ayudado durante el 2020, entregando material en dos viviendas de personas sin recursos, situadas las viviendas en Badalona (precio del material valorado en 4.421 €). En en una de ellas organizamos además un voluntariado corporativo involucrando a 10 empleados en un total de 40 horas.

#### Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivos para el 2021 es seguir ayudando en la mejora de inmuebles de personas sin recursos (como mínimo 4 intervenciones), y en seguir involucrando a nuestros empleados en acciones de voluntariado corporativo (como mínimo una en cada delegación).

### Contribución de la empresa al desarrollo local



Para nosotros es prioritario esforzarnos para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que sabemos que de ello depende nuestra generación futura. Es por ello, que además de renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, intentamos desarrollar acciones y crear sinergias con Asociaciones para contribuir en la mejora de la sociedad y el medio ambiente.

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

En Agosto del 2021 ISOLANA se adhiere a la **Asociación Rehabilitar el Futuro**, para activar la **Rehabilitación Energética de Edificios**. Algunas de las líneas de actuación propuestas son la introducción de bonificaciones impositivas y desgravaciones que incentiven la eficiencia energética, la creación de un marco jurídico que facilite mecanismos financieros de colaboración público-privada para la rehabilitación de edificios, la regulación de la hipoteca verde, la implantación de un sistema da auditoría o apostar por

## INFORME DE PROGRESO 2019

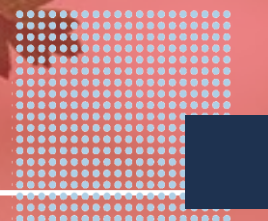
programas de capacitación y cualificación laboral, entre otras. Con este manifiesto esperamos entre todos los firmantes impulsar la rehabilitación energética

consiguiéndose a la vez una mayor recuperación económica tras la pandemia y una mayor contribución con el medio ambiente.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente





## Consumo de la entidad



En ISOLANA apostamos por una gestión responsable de los recursos naturales e intentamos crecer de la forma más sostenible posible. Nuestro principal objetivo es implementar medidas que permitan optimizar el consumo de los recursos naturales en cada una de las delegaciones. Queremos además sensibilizar y concienciar a nuestros empleados sobre esta cultura de responsabilidad medioambiental a través de acciones e iniciativas minimizando el impacto generado por nuestra actividad en el día a día.

### Política Ambiental - Política

Disponemos de una Política de Calidad y Medio Ambiente donde incorporamos varios puntos todos con el objetivo de reducir el impacto ambiental de nuestra actividad. A continuación indicamos estos puntos:

- Establecer indicadores de medición y seguimiento del desempeño de nuestros centros para los aspectos ambientales más significativos (control de residuos, consumos energéticos, de agua y de papel). Monitorizar los resultados del desempeño y establecer objetivos y acciones encaminadas a la mejora continua y a la minimización de nuestros impactos ambientales.
- Calcular la huella de carbono de nuestra actividad de manera precisa, permitiéndonos definir objetivos de reducción y planes encaminados a su consecución.
- Adquirir, siempre que nos sea posible, energía eléctrica certificada como energía verde, garantizando que su origen procede exclusivamente de fuentes renovables.
- Poner en marcha de iniciativas y acciones encaminadas a reducir nuestro impacto sobre el Cambio Climático, involucrando en ellas a nuestros grupos de interés.
- Promocionar entre nuestros empleados las buenas prácticas ambientales, proporcionando la formación necesaria para poder cumplir con los objetivos definidos.

### Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso

### de recursos - Acción / Proyecto

- **Consumo energético:** El año 2020 nos hemos centrado principalmente en reducir el consumo energético de nuestros almacenes. Se ha cambiado toda la iluminación a LED en dos almacenes, y se aceptado presupuesto para hacerlo en 17 almacenes más durante el año 2021. Además tal y como hemos indicado en el apartado de Empleados, se envió a todos los empleados un Cartel con Consejos para reducir el consumo energético de cada almacén, y realizamos un concurso donde se premiaban las delegaciones que habían reducido más el consumo durante el año 2020.
- **Agua:** llevamos un control mensual del consumo de agua. De momento no se ha priorizado en llevar a cabo acciones para reducir el agua, debido a que el consumo es bastante reducido, ya que no se utiliza para limpiar las instalaciones, sino únicamente para uso personal.
- **Bolsas de plástico:** el primer trimestre del 2021 se sustituyen en todas las delegaciones las bolsas de plástico que entregábamos a clientes por bolsas de rafia. Estas bolsas están fabricadas a partir de un tejido de gran resistencia y alto rendimiento, que permiten de esta forma ser utilizadas en múltiples ocasiones.
- **Secamanos:** con el objetivo de reducir el consumo de papel, se incorpora en la sede principal secamanos. El objetivo era extenderlo al resto de delegaciones, pero debido al COVID se ha tenido que posponer para más adelante.

### Consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año) - Indicador de Seguimiento

Durante el año 2020 el consumo de agua de las delegaciones de ISOLANA ha sido: 3014 m<sup>3</sup>/año

### Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivo para el año 2021 son:

- Reducir el consumo energético en un 20%.
- Difundir entre nuestros empleados buenas prácticas ambientales.
- Informar a nuestros empleados trimestralmente sobre el consumo energético de cada delegación.
- Repetir el concurso para premiar a las delegaciones que más hayan conseguido reducir el consumo

energético.

## Medidas de economía

### circular



En ISOLANA trabajamos para reducir al máximo los residuos que generamos en nuestra actividad, y en reciclar al máximo todo el residuo que no podamos evitar. De esta forma apostamos por alargar al máximo el ciclo de vida de los productos y minimizar de esta forma el impacto en el medioambiente.

#### Política Ambiental - Política

Nuestra Política Ambiental y de Calidad incorpora varios puntos para reducir los residuos al mínimo, reducir las emisiones de CO2 y minimizar el impacto en el medioambiente.

#### Inversión en productos sostenibles - Acción / Proyecto

La principal actividad de ISOLANA es la distribución de aislamientos y sistemas de placa de yeso laminado. Con todos estos materiales se consigue mayor confort térmico y acústico en las viviendas. Además edificios aislados ahorran más del 30% de la energía consumida.

**Por lo que nuestra actividad por sí sola contribuye a crear ciudad sostenibles.** Además durante el 2020 hemos llevado a cabo acciones para promover e invertir en productos sostenibles:

- Hemos añadido en nuestra tarifa iconos relativos a la sostenibilidad del producto, para que el cliente pueda tener más información sobre el comportamiento ambiental de nuestros productos, además del resto de prestaciones técnicas.
- Hemos incorporado en nuestra tarifa una sección "Passivhaus" donde se recogen los productos que ayudan a conseguir viviendas con consumo cero y/o certificación Passivhaus.

#### Medidas para reducir los desechos - Acción / Proyecto

En ISOLANA somos conscientes de que una de las principales acciones para preservar el medioambiente

es la de reducir y reciclar los residuos que generamos en nuestro día a día. Es por ello que hemos colocado papeleras para reciclar el papel, cartuchos de tinta y tóner, en nuestros almacenes. Además en los almacenes estamos promoviendo la incorporación de varios contenedores para separar el cartón, plástico, madera y residuo banal.

#### Utilización de energías renovables - Acción / Proyecto

Durante el año 2020 hemos ido cambiando las comercializadoras de cada delegación para que sea energía 100% renovable. Actualmente prácticamente el 100% de nuestras delegaciones sólo consumen energía renovable. Comparando nuestra huella de carbono del año 2019 con la del 2020, **hemos podido ver una reducción de un 46% de las emisiones de CO2 y gases de efecto invernadero**, gracias a esta iniciativa.

#### Porcentaje de producto reciclado - Indicador de Seguimiento

Llevamos a cabo un control mensual de los residuos banales generados en los almacenes. Además en el 2020 hemos reciclado las siguientes cantidades:

Papel: 1030 kg

Cartuchos de tina y tóner: 36 kg

Residuo banal: 656 tn

**Documentos adjuntos:** [contenedores-plasticos.png](#)

#### Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivos para el año 2021 son:

- Reducir el consumo de papel en un 20% a finales del 2021, enviando las facturas a nuestros clientes únicamente por mail.
- Incorporar en más almacenes contenedores para separar cada tipo de residuo.
- Sensibilizar a todos los empleados sobre los consumos responsables.
- Reducir la generación de residuo banal, y segregarse más el residuo en cada delegación e incorporar más indicadores de seguimiento para cada tipo de residuo (como por ejemplo cápsulas de café, fluorescentes y bombillas, pilas alcalinas...).

## Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



En ISOLANA somos conscientes del impacto que genera las emisiones de gases de efecto invernadero al medio ambiente. Es por ello, que realizamos acciones para reducir nuestras emisiones, y llevamos a cabo además la cuantificación de las emisiones GEI tanto directas como indirectas.

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

En ISOLANA calculamos la huella de carbono siguiendo el GHG Protocolo, alcance 1 (emisiones directas) y alcance 2 (emisiones indirectas).

### Comité Técnico Ambiental - Herramienta de Seguimiento

En ISOLANA disponemos de un Comité interno de ESG donde nos reunimos bimensualmente para ver la situación actual de cada iniciativa, hacer un seguimiento de las métricas y de los datos que reportamos trimestralmente en relación a los indicadores de seguimiento. En este Comité reconducimos las iniciativas e impulsamos unas nuevas en el caso que

veamos que no alcanzamos los objetivos para cada referente empresarial.

### Indicador de consumos anuales de CO2 - Indicador de Seguimiento

Emisiones de CO2 durante el año 2020 de ISOLANA:

Para el Alcance 1: 224.776 kg de CO2  
Para el Alcance 2: 52.968 kg de CO2  
Total emisiones: 277.744 kg de CO2

Si comparamos con las emisiones del año 2019:

Para el Alcance 1: 287.297 kg de CO2  
Para el Alcance 2: 316.071 kg de CO2  
Total emisiones: 603.258 kg de CO2

Se ha conseguido reducir las emisiones de CO2 un 46% comparando el año 2020 con el año anterior.

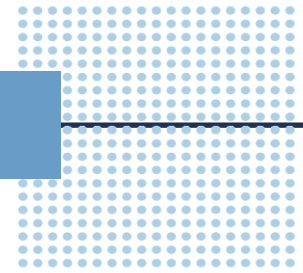
### Objetivos marcados para la temática

Si comparamos el año 2019 con el año 2020 hemos conseguido reducir las emisiones de CO2 un 54%. Esto es debido principalmente a que la mayoría de nuestros almacenes los hemos cambiado de comercializadora para consumir únicamente energía 100% renovable.

Para el año 2021 nuestros objetivos son:

- Reducir el consumo energético en un 20%.
- Calcular la huella de carbono del año 2021.





# ANEXO

# CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



## Empleados

---

### Igualdad de género |

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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

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

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

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

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

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

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

**Indicador GRI:** 403

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

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

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

---

### Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad |

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

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

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

**Indicador GRI:** 406

---

### Ambiente laboral |

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

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

---

## Proveedores

---

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad |

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

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

---

## Clientes

---

### Información transparente al clientes |

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

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

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

**Indicador GRI:** 417

---

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad |

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

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

---

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

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

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

**Indicador GRI:** 418

---

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente |

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

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

---

## Administración

---

### Contratos transparentes con la administración pública |

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

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

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

## Comunidad

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector |

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

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

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

**Indicador GRI:** 102-13

---

### Contribución de la empresa al desarrollo local |

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

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

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

**Indicador GRI:** 413-1

---

## Socios

---

### Transparencia en la exposición de la información |

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

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

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

**Indicador GRI:** 205, 417

---

## Medioambiente

---

### Consumo de la entidad |

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

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

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

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

---



### Medidas de economía circular |

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

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

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

**Indicador GRI:** 301-2, 301-3

---

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2 |

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

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

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

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





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.

APROVAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

# INFORME DE PROGRESO

---

## 2020

