



INFORME DE PROGRESO DE RSE 2020

Contenido

01

Carta de Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Empleados

Proveedores

Administración

Comunidad/Sociedad Civil

Medioambiente

ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS E INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

01

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

02

ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización

03

Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización



01-CARTA DE COMPROMISO

Estimados accionistas, clientes y empleados:

De nuevo, este año, queremos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que suscribimos en su día, con el firme compromiso de seguir apostando por la defensa del medio ambiente, de los derechos humanos y laborales y de las buenas prácticas empresariales y la lucha contra la corrupción.

Pese a las dificultades vividas en este último año, Elsamex mantiene su compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y la Responsabilidad Social empresarial, avanzando en la implantación y seguimiento del sistema de acuerdo a los compromisos adquiridos en la Política de Responsabilidad y Social y Diversidad.

Además se han superado nuevamente las auditorías de los sistemas de Calidad y Medio Ambiente, Eficiencia Energética y Prevención de Riesgos Laborales, y este año se ha certificado por primera vez en el sistema de gestión de la I+D+i, lo que nos facilita el cumplimiento de los ODS relacionados con cambio climático, medio ambiente, y salud y bienestar.

Asimismo, ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L. ha renovado su compromiso con el Chárter de la Diversidad en materia de integración y diversidad hasta el año 2023.

Durante el año 2020, ELSAMEX ha participado en el programa de Formación Dual de la AHK (Cámara de Comercio Alemana), mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, y las becas de formación.

Elsamex ha adquirido el compromiso de proteger la intimidad de sus trabajadores y hacer un correcto tratamiento de los datos para lo que ha contratado los servicios del Grupo Adaptalia.

Además, Elsamex tiene el compromiso de realizar los reconocimientos médicos de forma anual al 100% de su plantilla garantizando así a sus trabajadores el servicio de vigilancia periódica de la salud.

Durante el año 2020, ELSAMEX ha desarrollado varias campañas relacionadas con la formación con organizaciones de renombre en esta materia, la gestión de residuos y de trabajo con ONG's, de las que se ha informado a los empleados, para hacerles partícipes de las mismas.

Como firmantes del Pacto Mundial en ELSAMEX hemos participado en las encuestas que ha requerido este organismo, y nos marcamos como objetivo una mayor participación.

Con estos proyectos queremos seguir avanzando en la senda de la Responsabilidad Social Empresarial.

Atentamente,



Fernando Martos
Director General



02-PERFIL DE LA ENTIDAD

Información General

Nombre Completo (Razón Social)

EGI Elsamex Gestión de Infraestructuras, S.L.

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

Avenida de la Hispanidad nº6, 5º Planta, (EDIFICIO PLAZA AEROPUERTO), 28042, Madrid, España

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.elsamex.com

Número de empleados directos

El promedio de empleados de **EGI** es 542.

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Elsamex Gestión de Infraestructuras (EGI) es una empresa multinacional dedicada a los servicios integrales:

- Mantenimiento y conservación de infraestructuras e instalaciones.
- Consultoría.
- Laboratorios, I+D+i y nuevas tecnologías.
- Fabricación de elementos auxiliares.

Dirigidos al sector público y privado, siempre bajo una ética empresarial acorde con la legislación vigente de cada país, cuidando la calidad a través de nuestro compromiso con los clientes, utilizando los mejores medios humanos y tecnológicos.

Países en los que está presente nuestro negocio o tiene producción

España, Portugal y México.

Acreditaciones:

EGI en su compromiso de mejora continua y su filosofía de eficiencia en la gestión de procesos dispone de diversos Sistemas de Gestión certificados según normativa europea:

- Sistema de Gestión de Calidad:

A 19 de diciembre de 1995 **EGI** certificó por primera vez su Sistema de Gestión de Calidad con código de registro ER-0467/1995. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 9001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado es renovado satisfactoriamente hasta el día de hoy, de hecho en 2019 se auditó el certificado adaptando los requerimientos a la versión de 2015 de la norma.

- Sistema de Gestión Ambiental:

Integrado con al Sistema de Calidad **EGI** dispone también de un Sistema de Gestión Ambiental certificado por vez primera el 13 de enero de 2001 con código de registro GA-2001/0067. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 14001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado es renovado satisfactoriamente hasta el día de hoy, al igual que con la calidad en 2019 se auditó el certificado adaptando los requerimientos a la versión de 2015 de la norma.

- Sistema de Gestión OHSAS:

A 24 de mayo de 2012 **EGI** certificó por primera vez su Sistema de Gestión OHSAS con código de registro 77 113 110028/01. Basado en la Norma **BS OHSAS 18001:2007**, NQA realizará anualmente Auditorías Externas de seguimiento y, trienalmente, el certificado ha sido renovado.

- Sistema de Gestión Energética:

A 27 de junio de 2014 **EGI** certificó por primera vez su Sistema de Gestión Energética con código de registro GE-2014/004. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 50001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento.

- Sistema de Gestión de la I+D+i:

En 2020 se iniciaron las acciones para implantar en **EGI** el Sistema de Gestión de I+D+i. A 26 de abril de 2021 **EGI** certificó por primera vez su Sistema de Gestión de la I+D+i con código de registro IDI-0009/2021. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 166002**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado será renovado.



▪ Chárter de la Diversidad:

Desde 2015 **EGI** es firmante del **Chárter de la Diversidad**, habiendo renovado en 2021 el compromiso, y viene elaborando informes de seguimiento de indicadores de diversidad.



Grupos de Interés más significativos:

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

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Proximidad e Influencia

Alcance del Informe de Progreso:

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Reuniones del comité de Responsabilidad Social Corporativa.

Encuestas de satisfacción a los clientes.

Reuniones con el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de los Trabajadores y el Comité de Igualdad.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través de la plataforma del Pacto Mundial y la Intranet.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2020

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DIVERSIDAD

La política de Responsabilidad Social Empresarial y Diversidad de ELSAMEX, tiene como objetivo fundamental lograr que nuestros personal, clientes, la administración y demás partes interesadas, actuales y futuros, sepan que la empresa tiene un compromiso con el Pacto Mundial, el Charter de la Diversidad y está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Dirección General de ELSAMEX, es la responsable de establecer las medidas tendentes a alcanzar ese objetivo fundamental, así como del seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. Esto se traduce en una nueva cultura y guiada hacia la mejora continua, basado en los siguientes principios:

- La Responsabilidad Social y la Diversidad son elementos estratégicos para el funcionamiento de la empresa.
- Existe el firme compromiso de que en el desarrollo de nuestras actividades se cumplan con los requisitos legales y normativos establecidos sobre derechos humanos, protección de la infancia, derechos laborales, incluyendo aquellos relacionados con el consumo de materias primas, generación de residuos, emisiones atmosféricas, vertidos al medio, afecciones a la biodiversidad y al medio socioeconómico, así como el desempeño energético, la eficiencia energética, el consumo y uso de la energía. Siempre que sea posible, desde ELSAMEX se tratará de ser más exigentes con dichos requisitos.
- Se ha creado una cultura que respeta y valora las diferencias, que promueve la dignidad, la igualdad, la inclusión y la diversidad, y que faculta a las personas a contribuir con su máximo potencial al éxito global de la empresa, garantizando la no discriminación por razón de raza, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social, respetando la ley, la igualdad y la inclusión para todos los empleados.
- Nos comprometemos a comprender las necesidades actuales y futuras de nuestras partes interesadas, satisfacer sus requisitos y realizar un esfuerzo por exceder sus expectativas.
- En base al compromiso ambiental asumido por ELSAMEX minimizaremos el impacto ambiental de nuestras actividades a lo largo de todo su ciclo de vida, haciendo especial hincapié en preservar los recursos naturales, reducir emisiones y vertidos, contribuir a mitigar los efectos del cambio climático y gestionar los residuos generados. El empleo eficiente de materias primas y energía en las instalaciones será decisivo en dicho sentido.
- Seguiremos la filosofía de reducir, reutilizar y reciclar nuestros residuos y cuando esto no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.
- Fomentaremos la formación y sensibilización en materia de RSE de nuestros empleados, clientes, subcontratas y otras partes interesadas mediante la edición de manuales, realización de charlas periódicas y difusión de comunicados internos.
- Prohibimos y rechazamos las prácticas de trabajo forzoso o explotación infantil, por parte nuestra o nuestros proveedores o subcontratistas.
- Tenemos el firme compromiso de mejorar continuamente la eficacia del Sistema de RSC fomentando las relaciones con nuestras partes interesadas.
- Se plantearán periódicamente objetivos en materia RSE y Diversidad comunicando los compromisos adquiridos por la Organización en a los empleados. Para la ejecución de dichos objetivos, la Dirección garantizará la disponibilidad de la información y los recursos que se consideren necesarios.
- Crearemos un ambiente de trabajo apropiado para que el personal se involucre en la consecución de los objetivos comunes de la organización, mejorando así las comunicaciones que faciliten el trabajo en equipo, el reconocimiento individual y las sugerencias de mejora.
- La Dirección liderará e impulsará programas de Responsabilidad Social en ELSAMEX, asegurándose que la Organización trabaje en torno a los principios establecidos en la presente política y que han sido adoptados voluntariamente.
- Se han establecido los mecanismos necesarios para que en toda la organización se conozca, se entienda y se lleve a la práctica la Política descrita.



Dirección General de ELSAMEX
Madrid, 15 de enero de 2020
Revisión 02

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

EGI dispone de un buzón de sugerencias genérico y otro de prevención de riesgos laborales que ayudan a recopilar información de los empleados.

Los clientes lo pueden hacer a través de las Encuestas de Satisfacción o con comunicaciones con los responsables de los contratos.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Para el **Principio 1:**

- Compromiso con los DD.HH.
- Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención
- Superación de las auditorias legales
- Siniestralidad
- Comunicaciones y formación PRL

Para el **Principio 2:**

- Chárter de la Diversidad
- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio

Para el **Principio 3:**

- Existencia del Comité de Trabajadores
- Nº de reuniones

Para el **Principio 4:**

- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio

Para el **Principio 5:**

- Estadística de empleados por edad

Para el **Principio 6:**

- Estadísticas de empleados
- Número de mujeres en puestos de responsabilidad
- Conciliación: Personal con reducción de jornada por maternidad

- Reuniones del Comité de Igualdad

Para el **Principio 7, 8 y 9:**

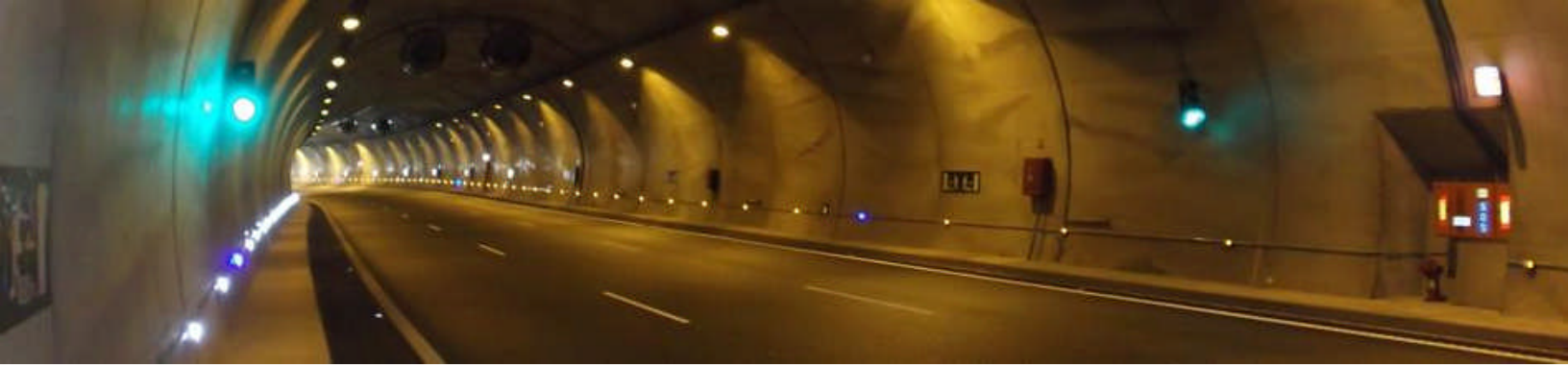
- Auditorias del Sistema de Gestión Ambiental
- Auditorias del Sistema de Gestión de Eficiencia Energética
- Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos de calidad y medio ambiente
- Cumplir con la política en materia de medio ambiente
- Reducir el consumo de papel
- Generalizar la reutilización del papel, en la medida de lo posible
- Disminución del porcentaje de papel gestionado en un 2,5% respecto a 2015.

Para el **Principio 10:**

- Código ético

Indique la estructura de gobierno y 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 e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El Director General es el máximo responsable de los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE. El departamento que controla la implantación y seguimiento es el Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión y el Jefe del Departamento de Personal. Se ha formado un comité formado por el Director General, el Jefe del Departamento de Personal, el Jefe del Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión, y el Técnico de Implantación del Sistema de RSE.



03-METODOLOGÍA

Metodología

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

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

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

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

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

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 cualitativos 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.



04-ANÁLISIS

GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES

EGI tiene implantado un **Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente** de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001.

En estos sistemas, a través de sus políticas y procedimientos se recoge el fomento de la calidad en las actividades que desarrolla la empresa.

Este sistema recoge el control de la Satisfacción del Cliente, en las **encuestas de satisfacción**. Los resultados se analizan por áreas de trabajo, para observar las necesidades de mejora, que son aprobadas por la Dirección y se incluyen como objetivo del sistema.

Además se solicitan los **Certificados de Buena Ejecución** de los contratos en el que queda plasmada la correcta ejecución de los trabajos.

En relación a las malas prácticas financieras, como el blanqueo de dinero, **EGI** ha desarrollado un **Código Ético** que recoge la prohibición expresa de estas prácticas, además incluye la LOPD para la protección de datos personales de nuestros clientes.

Los responsable de contratos, mandos intermedios y directores recibieron una curso denominado "Ética y Responsabilidad Social en la empresa" en 2012 que recogía la actuación en caso de proposición de blanqueo de dinero o su detección.

Indicadores

- **Superación de Auditorias**

En el año 2020 **EGI** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente, habiendo renovado la certificación de acuerdo a la versión de 2015 de las ISO 9001 y 14.001.

- **Satisfacción del cliente**

El Sistema de Calidad y Gestión Ambiental implantado establece una metodología que permite hacer un seguimiento de la información sobre la satisfacción del cliente de los distintos contratos. La satisfacción del cliente se valorará a través de las encuestas elaboradas a tal fin, de las que se extraerán los siguientes indicadores:

Indicador: Valor medio obtenido en la encuesta de satisfacción del cliente

Umbral: ≥ 7

- Resultados:

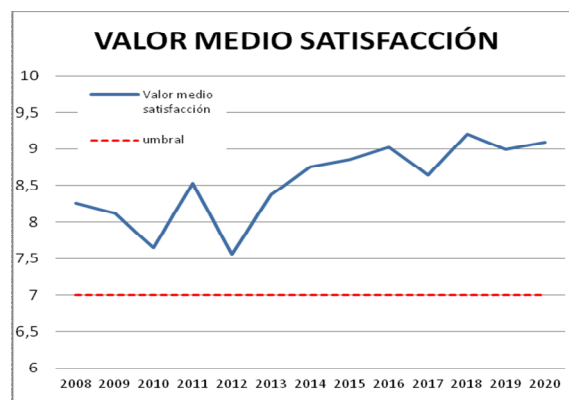
UNIDAD	INDICADOR
COEX Simancas	9'54
Mtto. REPSOL Sevilla	8'80
Mtto. Ponferrada	SD
Mtto. Aduanas	8,08
C. y A. Demarcación Carreteras	SD
S. A. Flix	10
S. A. Figueras	SD
S. y S. El Pozo Murcia	9,50
D. O. Puente Génave	8,90
S. y S. Diputación Valencia	9,20
Proyectos A-60	8,25
S y S D'Illa a Trinitat Nova	SD
EDAR Vilanova Segriá	8,10
AP7	10,00
Enlace Carretera M106 y M11 variante A1	SD

Según los datos obtenidos se comprueba como los valores de las encuestas de satisfacción del cliente arrojan resultados por encima del umbral establecido. En todos los casos se obtienen valores elevados, no estando ningún contrato por debajo de los 8 puntos. Durante 2020 han sido identificados algunos contratos de los que no se dispone de la encuesta cumplimentada. Supondría un 33% de los trabajos, valor ligeramente inferior a 2019, que supuso un 42%.

Para facilitar la disposición de la mayor cantidad de datos posibles se propone plantear una nueva sistemática de evaluación o simplificar la cumplimentación de la encuesta por parte del cliente.

En cuanto a la valoración media anual, tras un descenso en 2012 y 2017 se ha estado creciendo en valoración año tras año, subiendo prácticamente 1'5 puntos y llegando a un valor medio ligeramente superior a 9. Tal dato hace evidente el buen desempeño de los trabajos y la excelente valoración de los clientes.

A través del análisis de los datos de los últimos años se puede observar lo siguiente:



Objetivos 2021

- Seguir intentando que se amplíe el número de encuestas de satisfacción cumplimentadas
- Modificar una nueva sistemática de evaluación o simplificar la cumplimentación de la encuesta por parte del cliente

GRUPO DE INTERÉS: EMPLEADOS

EGI dispone de **Comité de Trabajadores** cumpliendo con el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos, éste toma parte en las decisiones que afectan al personal de la empresa, asesorado por los **Sindicatos**.

En **EGI**, en función de los trabajos a desarrollar se aplican los siguientes **convenios**:

- Convenio del metal – 61 empleados
- Convenio General del sector de la construcción- 233 empleados
- Convenio de instalaciones deportivas- 68 empleados
- Convenio de limpieza de oficinas y locales- 6 empleados
- Convenio de jardinería saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillados- 2 empleados
- Convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas Técnicas- 172 empleados

El número de empleados referidos en cada convenio son los que había a 31/12/2020.

EGI, ha renovado en abril de 2021 el **Chárter de la Diversidad**, el cual estará vigente hasta 2023, lo que implica el cumplimiento de una serie de principios de apoyo a la no discriminación y al cumplimiento en las normativas vigentes en materia de igualdad y anti-discriminación. La no discriminación es aplicable tanto al personal con discapacidades como a cualquier otra por género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, etc.

Esta no discriminación está también recogida en el **Código Ético** y en el **Plan contra el Acoso de carácter Sexual y Moral** de **EGI**.

En relación a la discriminación por motivos de sexo, **EGI** está desarrollando un **Plan de Igualdad** de acuerdo al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Se encuentra en fase de negociación con el Comité de empresa.

Asimismo, **EGI** financia los cursos que realiza el personal de forma particular y que considera útil para la organización. Esta medida está incluida en el **Programa de Retribución Flexible**, que contempla además el Ticket Guardería, Ticket Restaurante, Ticket de Transporte y Seguro de Salud.

Por otro lado, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida personal, se ha establecido un **horario flexible** tanto de entrada por la mañana (8.45- 9.30 h) como al mediodía (14.45- 16.00 h), permitiendo la salida a partir de las 18.00 en delante de lunes a jueves.

EGI dispone de procedimientos para la **protección de datos** en materia de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos. También hay guías para proteger ciertos documentos, equipos y otros soportes.

El compromiso de **EGI** en el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos, se refleja tanto en la política de Responsabilidad Social Empresarial y Diversidad, así como en la formación de la Dirección que recibieron el curso de Ética y RSC.

Proyectos realizados

Con el fin de implicar más a los empleados, en 2019, se puso en marcha la elección de los ODS sobre los que la empresa debería implicarse en mayor medida. Para ello se elaboró una encuesta anónima que se envió a todo el personal de **EGI**, habiendo participado 68 personas, lo que supone un 8,5% del personal.

De la totalidad de los ODS se seleccionaron los cuatro de mayor votación, siendo los elegidos:

FIN DE LA POBREZA	46
HAMBRE CERO	42
SALUD Y BIENESTAR	32
VIDA SUBMARINA	36

Para ellos se plantearon para 2020, los proyectos que se desarrollan en el apartado BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN de este informe.

Indicadores

DIVERSIDAD

En 2016 se estableció la Política de Diversidad de EGI en la que se señala “La contratación o el acceso a la formación y promoción, atienden exclusivamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, evitando cualquier sesgo discriminatorio” y se establecieron los siguientes indicadores para realizar el seguimiento en este área:

- **Estadísticas de empleados:**

- Por género:

Indicador 1: PEIO 2014-2016: Actividades profesionales, científicas y técnicas

Umbral: 46,8%

Indicador 2: PEIO 2014-2016: Construcción

Umbral: 8,3%

- Por nacionalidad

Indicador: EPA: 4º Trimestre 2020

Umbral: 12,42%

- Por discapacidad

Indicador: LGD

Umbral: 2%

- Por edad

Indicador: EPA: 4º Trimestre 2020

Umbral:

Mayores de 55 años: 18,8%

Entre 40 y 54 años: 43%

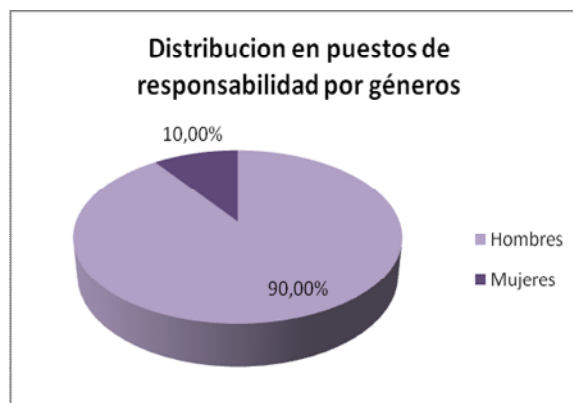
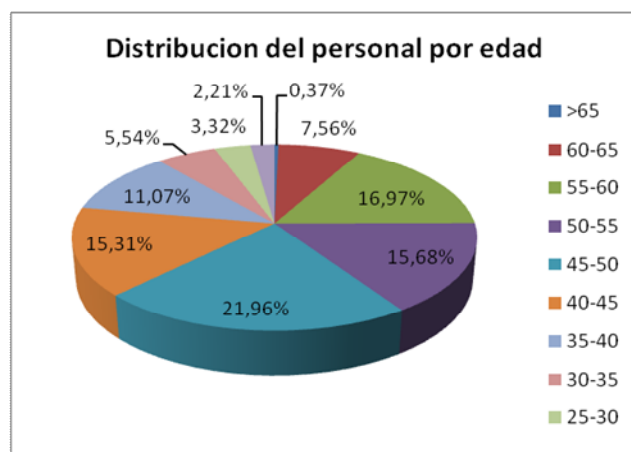
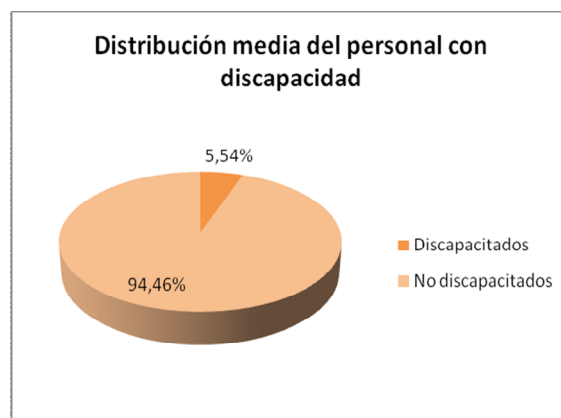
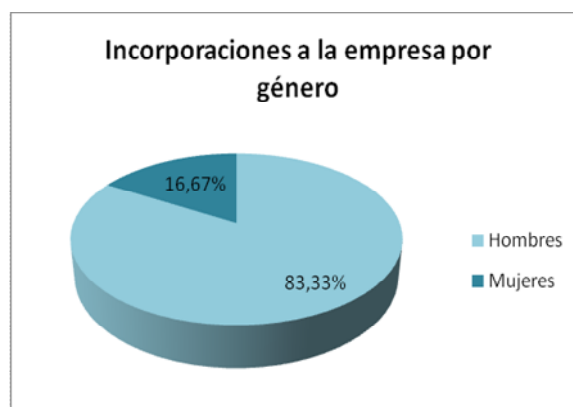
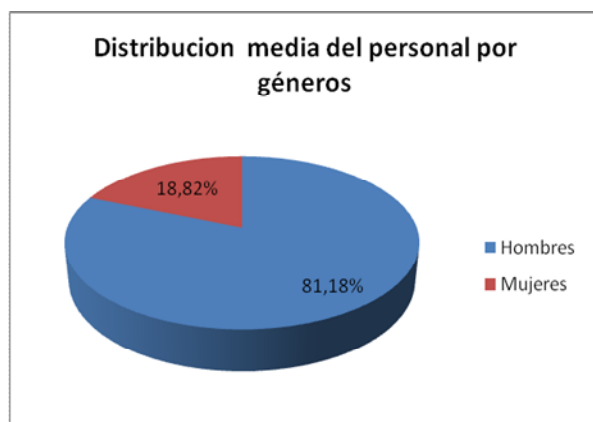
Entre 16 y 39 años: 38,1%

- **Número de mujeres en puestos de responsabilidad**

Indicador: EPA: 4º Trimestre 2020

Umbral: 34,32%

Los resultados del informe de seguimiento de 2020 fueron los siguientes:



De acuerdo a los datos recopilados se pueden hacer las siguientes afirmaciones respecto a la Diversidad en el Grupo **EGI**:

- Se cumple y se supera el 2% que se exige por Ley para la inclusión de discapacitados en empresas de más de 50 empleados.
- Respecto a la diversidad por edad se puede decir que no hay discriminación por edad, ya que la tasa de renovación está asegurada, además en los últimos meses el rango de edad que más se ha contratado ha sido entre 35 y 50.

- La tasa de mujeres en plantilla es inferior a los datos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014- 2016 para las actividades profesionales, científicas y técnicas, pero muy superior al del área de construcción, donde en el mismo documento la tasa de mujeres se sitúa en 8,3%.

Durante el año 2020, del total de incorporaciones, la contratación femenina ha supuesto el 16,67% del total.

En relación a la ocupación de cargos de responsabilidad por mujeres, la media es inferior a la media española.

- Respecto a la multiculturalidad, en el las oficinas y delegaciones de **EGI** en España la media del año 2020 se sitúa en 1,29%, muy por debajo de los datos de la EPA.

CONCILIACIÓN, IGUALDAD Y SINDICALISMO:

- **Personal con reducción de jornada por maternidad**

El personal en la empresa con reducción de jornada por motivos familiares es de 16 personas, de las cuales 15 son mujeres y 1 es hombre.

- **Reuniones del Comité de Empresa**

El Comité de empresa se reunió con la empresa 4 veces en el año 2020, con el fin de dar cumplimiento a las reuniones formales habituales, entre las que estaba el Plan de Igualdad.

- **Reuniones del Comité de Igualdad**

El Comité de Igualdad se ha reunido 2 veces a lo largo del año 2020.

- **Reuniones del Comité de RSC**

A lo largo de 2020 el Comité de RSC se ha reunido 4 veces para tratar los siguientes temas:

- Proyecto Formación Dual
- Empresa Sostenible
- LOPD
- Reconocimientos médicos al 100% de la plantilla

- **Encuestas de evaluación de desempeño realizadas**

Indicador: Encuestas de evaluación de desempeño realizadas/Empleados de los grupos 1 a 5

Umbral: > 60%

En 2020 solo se realizaron 2 evaluaciones de desempeño, debido a la pandemia, por lo que no se alcanzó el objetivo previsto.

PREVENCION

▪ Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención

En el año 2020 **EGI** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión de Prevención de acuerdo a la ISO 45001 al haber esta sustituido a la antigua norma OHSAS 18001.

▪ Superación de las auditorias legales

EGI ha superado con éxito la Auditoria legal de Prevención, realizada en marzo-abril de 2020, obteniendo una valoración por el resultado de la gestión preventiva de “MUY BUENO”.

▪ Reuniones del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud de OOCC, se ha reunido con la Dirección y el Dpto de Prevención 3 veces en el año 2020.

▪ Accidentes

Indicador: Disminuir la siniestralidad laboral dentro de empresas OHSAS en un 2,5% más.

Con la implementación de todas las metas propuestas a lo largo del año se ha verificado como ha sido posible rebajar la siniestralidad. En 2019 sufrieron accidentes un 7´47% de la plantilla, mientras que durante 2020 el valor se redujo al 4,06%. Eso supondría un descenso del 3´41%

▪ Comunicaciones de PRL

Indicador: Difusión y envío de un mínimo de 15 comunicaciones e informes de seguridad.

A lo largo del año se enviaron diversas comunicaciones, tanto de carácter técnico como relativos a aspectos de la salud de los trabajadores. En total fueron 6 informaciones de seguridad y 11 píldoras de salud, con lo que fue posible cumplir el objetivo.

▪ Formación en PRL

Indicador: Formación PRL según convenio a personal que no le es de aplicación y obligado cumplimiento para el convenio al que pertenece en un 2%

Umbral: > 2%

A lo largo del año, tras desarrollarse y aprobarse el Plan de Formación, se han ido impartiendo distintos cursos en materia de PRL. El compromiso de la Organización es ofrecer formación específica de prevención para todo el personal que esté en obra aunque no sea de obligado cumplimiento por convenio. Con el cierre del año un 8,48% de los trabajadores que no tenían que haber sido formados por cuestiones legales, han asistido a cursos, con lo que se cumple con el objetivo.

▪ **Acciones de promoción de salud y bienestar.**

EGI promociona medidas de salud y bienestar a través de las Píldoras de Salud de la campaña **12 meses, 12 consejos saludables**. Este año la temática ha sido la siguiente:

- Dormir y descansar
- Resfriado, gripe o alergia
- Claves para el confinamiento
- Teletrabajo y ejercicio
- Vuelta al deporte en la calle
- Hábitos saludables, nueva normalidad
- Calor
- Alimentos anti estrés
- COVID-GRIPE-RESFRIADO
- Prevención del cáncer
- Accidentes en el hogar

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Comunicaciones de RSC

Durante el año 2020 se realizaron 11 comunicaciones sobre temas relacionados con la RSC.

Formación

Se han planteado los siguientes indicadores:

Indicador 1: N° cursos con valoración de eficacia positiva

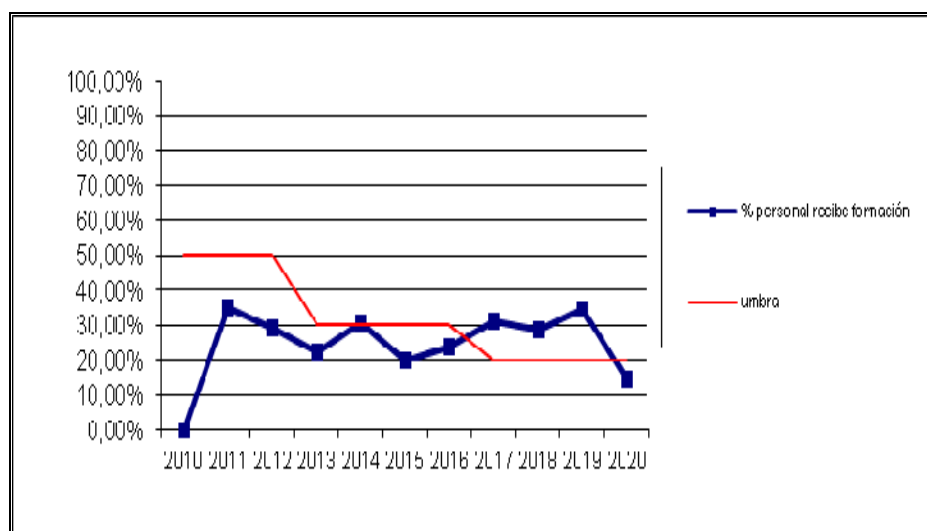
Umbral: > 60%

Indicador 2: N° personas que han recibido formación / N° personas en plantilla

Umbral: > 20%

UNIDAD	IND 1		IND 2
	1 ^{er} Sm	2 ^o Sm	
GRUPO EGI	SD	SD	↓14,77%

A través del análisis de los datos de los últimos años se puede observar lo siguiente:



Durante 2020 el porcentaje de personal que recibe formación ha disminuido con respecto a 2019, bajando un 14,77%. El resultado del segundo indicador, está directamente relacionado con la situación vivida por la pandemia del Covid-19, dejando algunos de los cursos organizados para el 2020 sin poder llevarse a cabo.

Objetivos 2021

- Alcanzar los umbrales de las estadísticas de diversidad.
- Realizar la reuniones de los distintos comités creados
- Reducir el número de accidentes laborales
- Incrementar el número de Evaluación de Desempeño
- Incrementar el número de formación entre el personal
- Aprobar el Plan de Igualdad

GRUPO DE INTERÉS: PROVEEDORES

El Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente incluye un **Procedimiento de Compras y Subcontrataciones** que regula estas actuaciones y el control de proveedores. El procedimiento incluye un Sistema de Homologación de Proveedores que incluye los siguientes requerimientos:

- Certificación de Sistema o de Producto
- Ser Proveedor histórico satisfactorio
- Autorización, acreditación
- Superar un período de prueba de 3 pedidos satisfactorios
- Por auditoría de evaluación

Este documento, actualmente, no dispone de criterios responsables en la selección de proveedores, aunque se prevé incluir criterios en próximos ejercicios.

Aun así, el **Código Ético** sí que incluye medidas para evitar la contratación de empresas donde no se respetan los DDHH, así como el cumplimiento de la legislación en España y en los países donde opera.

EGI ha impartido un curso de "Ética y Responsabilidad Social en la empresa" entre los responsables de contrato y de compras.

Indicadores

■ Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos

Indicador: % Proveedores y Subcontratistas nuevos a los que se les ha comunicado los requisitos RSE.

Umbral: 100%

UNIDAD	INDICADOR 1	
	1 ^{er}	2 ^a
Oficinas Centrales	100%	100%
Delegación Castilla y León	100%	100%
Delegación Murcia	100%	100%
Delegación Barcelona	100%	100%
Delegación Valencia	100%	100%
COEX Simancas	100%	100%
Mtto. REPSOL Sevilla	100%	100%
Mtto. Ponferrada	SD	SD
Mtto. CES	100%	100%
Proyecto A-60	100%	100%

▪ **Servicios no conformes**

Para este periodo ha disminuido el número de proveedores. En la mayoría de los casos, los proveedores y subcontratistas no han realizado más de 30 servicios. Solo 58 de 366 empresas han prestado 30 servicios ó más a la Organización, siendo MRW el que mayor volumen de trabajos ha abarcado.

PROVEEDOR / SUBCONTRATISTA	PEDIDOS	PEDIDOS NC
REPSOL BUTANO, S.A	30	0
STAPLES PRODUCTOS DE OFICINA, S.L.U.	31	0
JOSE ANTONIO ALCARAZ BAUTISTA	32	0
LEASE PLAN SERVICIOS, S.A.	32	0
METALCO, S.A.	32	0
RICOH	32	0
BEIJER ECR IBÉRICA, S.L.	33	0
GALLEX PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS, S.L.	33	0
VIUDA DE W. VILA, S.A.	33	0
COLEGIO OFICIAL DE ING. INDUSTRIALES DE LA REGION	36	0
PAPELERÍA TÉCNICA PROFESIONAL, S.L. (CODE)	38	0
TERRAPILAR, S.A	39	0
EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A	40	0
IBERDROLA	43	0
COLEGIO OFICIAL DE ING. INDUSTRIALES DE LA REGION	43	0
PEDRO ROCA GARCIA	43	0
BEIJER ECR IBÉRICA, S.L.	45	0
EXCAVACIONES PETIT, S.L.	47	0
HANNA INSTRUMENTS, S.L.	51	0
MARIA CECILIA HERNANDEZ	52	0
RICOH ESPAÑA, S.L.U.	54	0
PROYECTOS E INSTALACIONES CONTRA INCENDIOS (PROINS	57	0
IBERDROLA	58	0
M.C. SORT, S.L.	59	0
GALLEX PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS, S.L.	60	0
VILLARINOX	60	0
MAUSA RENT, S.A.U.	62	0
MAUSA RENT, S.A.U.	63	0
TRANSPORTE Y CONTENEDORES ANTONIO MORALES, S.A.	64	0
SEVIMAGEN	66	0
TIMERSA LOGISTICA S.A.	66	0
TIMERSA LOGÍSTICA, S.A.	66	0
HIERROS RAMOS, S.L.	67	0

SEVIMAGEN	67	0
ABM REXEL	69	0
FORMASTUR	69	0
VILLARINOX	70	0
JOSE CASTEJON CASTEJON	79	0
VANDA, VINILOS DEL SUR	81	0
MANUFACTURAS MEDRANO, S.A.	87	0
PAPELERÍA TÉCNICA PROFESIONAL, S.L	89	0
REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS, S.A.	101	0
VANDA, VINILOS DEL SUR	119	0
FUNDAE	125	0
SOLRED, S.A.	126	0
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A	128	0
INDA LEVANTE SL	138	0
JOSE GARCIA GARNES	145	0
LEASEPLAN	155	0
COPIMUR, S.L	165	0
NORTHGATE ESPAÑA RENTING FLEXIBLE, S.A.U.	172	0
NORTHGATE RENTING FLEXIBLE	181	0
SOLRED, S.A	195	0
FM INSTALACIONES, S.L	197	0
TRANSTEJERA, S.L.	230	0
IVAN FERRIZ CONCA	308	0
MRW	342	0

A nivel global, para conocer el porcentaje total de No Conformidades conforme a todos los proveedores y subcontratistas y los productos y servicios prestados. De esta manera podemos saber a nivel global como está siendo el desempeño de estas empresas y el control del Grupo sobre las mismas. Se han realizado 5.005 pedidos de los cuales 0 han sido No Conformes.

Indicador: % servicios o productos No Conformes

Umbral: < 10%

UNIDAD	INDICADOR
OOCC	0%

A lo largo de 2020 se dieron 0 productos/servicios no conformes de todos los pedidos que se han realizado.

Objetivos 2021

- Comunicar al 100% de los proveedores la política

GRUPO DE INTERÉS: ADMINISTRACIONES

Medidas implantadas

Respecto a la transparencia en los contratos con la administración pública, **EGI** se presenta a licitaciones públicas que se regulan por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público en España y por la normativa que corresponda en cada país.

Además en el **Código Ético** se recoge que los empleados de **EGI** no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, socios o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones. También incluye medidas anticorrupción y la relación con las administraciones, gobiernos y autoridades propiamente dicha.

Indicadores

EGI no recibe ningún tipo de beneficio, ayuda ni subvención, salvo los establecidos por la normativa.

Objetivos 2021

- Aprobación del Plan de Igualdad

GRUPO DE INTERÉS: COMUNIDAD

Proyectos:

En 2020 se han realizado varias campañas y proyectos:

- **FORMACION DUAL**

EGI participa en el programa de Formación Dual de la AHK (Cámara de Comercio Alemana), mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, y las becas de formación.



- **LOPD**

Elsamex ha adquirido el compromiso de proteger la intimidad de sus trabajadores y hacer un correcto tratamiento de los datos de que dispone. Para ello cuenta con el servicio del Grupo Adaptalia que le permitirá cumplir todas las necesidades jurídicas, con un alcance de adecuación, seguimiento, control y conocimiento de cualquier tipo de actualización.

- **RECONOCIMIENTOS MEDICOS A TODO EL PERSONAL**

Según el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de PRL, el empresario tiene la obligación de garantizar a sus trabajadores el servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al su trabajo.

Solamente en caso del sector de la construcción, y algún otro caso particular, la obligatoriedad es anual. No obstante, Elsamex tiene el compromiso de realizar los reconocimientos médicos de forma anual al 100% de su plantilla.

Para 2020 se tenían planeados más proyectos, que finalmente no se llevaron a cabo con motivo de la pandemia. No obstante, serán retomados para realizarlos en 2021.

Objetivos 2021

- Participar en nuevos proyectos

GRUPO DE INTERÉS: MEDIO AMBIENTE

Medidas implantadas

Elig dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio ambiente de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001, a través del cual se ha evaluado e identificado su impacto en el medio. Además se han indicado objetivos de reducción de consumo de materias primas incluido el papel.

Para la consecución de objetivos en algunos departamentos se aplican medidas como que una de las bandejas de las impresoras está cargada con papel usado por una sola cara, para su completa utilización. Además se dispone de un sistema de gestión de residuos en cada centro de trabajo, en el que se recoge la segregación de residuos.

También se ha certificado de acuerdo a la norma ISO 50001 que permitirá alcanzar los siguientes beneficios

- Disminución del consumo energético de las instalaciones y por lo tanto de la emisión de gases de efecto invernadero y la huella de carbono de la empresa.
- Sistematización en la identificación y puesta en marcha de oportunidades de ahorro.
- Mejora de la competitividad a través del ahorro de costos.
- Mejora de la imagen corporativa.
- Búsqueda de nuevos proveedores energéticos.

En 2020, **ELI**, con la colaboración de **Ecoembes**, ha instalado un sistema de recogida selectiva de sus envases para que a través de su reciclado puedan tener una nueva vida. Para ello se han instalado contenedores amarillos, suministrados por Ecoembes, en la cocina, office y junto a las fuentes de agua. Asimismo, el personal de limpieza fue informado y desde el momento de su instalación se hace una recogida selectiva, depositándose estas bolsas en el contenedor amarillo del centro de empresa. Estas medidas tienen un impacto sobre la lucha del cambio climático, ya que permite reducir los gases de efecto invernadero de la fabricación de estos elementos y la economía circular, mediante su reciclaje.



Indicadores

Para evaluar el desempeño ambiental global de toda la Organización se cuenta con los siguientes indicadores:

Indicador 1: Consumo total de papel / Total trabajadores

Umbral: > 3% respecto al periodo anterior

Indicador 2: Consumo tóner / Total trabajadores

Umbral: < 3% respecto al periodo anterior

Indicador 3: Consumo electricidad / Total trabajadores

Umbral: > 3% respecto al periodo anterior

Indicador 4: Cantidad de papel reciclado / Total trabajadores

Umbral: < 3% respecto al periodo anterior

Indicador 5: Tóner gestionado / Total trabajadores

Umbral: > 3% respecto al periodo anterior

UNIDAD	IND1	IND2	IND 3	IND 4	IND 5
Grupo EGI	↓18,13%	↓23,10%	↓23,63%	↓73,00%	↓48,56%

A nivel general el desempeño ambiental de toda la Organización ha mejorado con respecto a 2019. Los indicadores planteados arrojan datos de consumo en reducción y de residuos en reducción.

Tras analizarse los datos se ha comprobado que las disminuciones han venido determinadas por diferentes razones, siendo determinantes en cada caso ciertos centros de trabajo. En cuanto a los residuos de papel se ha debido a una limpieza de archivos en las Oficinas Centrales.

En cada centro de trabajo han sido establecidas las correspondientes medidas para corregir la evolución de los datos.

Objetivos 2021

- Reducir los residuos de papel y de tóner.



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS E INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

Cláusulas contractuales con los empleados



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Ambiente laboral



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

ODS relacionado:

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



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

ODS relacionado: 15 | Vida de ecosistemas terrestres, 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Formación al empleado/a



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

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

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

Indicador GRI: 404

Diversidad de la plantilla en la entidad



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: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

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, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Oportunidades para jóvenes con talento



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

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

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

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 102-41

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



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

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

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

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Proveedores

Relación duradera con los proveedores

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:

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

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

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE

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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

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

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

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

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

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

Clientes

Blanqueo o lavado de dinero

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

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 205

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: 09 | Industria, Innovación e infraestructura

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

Fomento de la calidad en la entidad



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

ODS relacionado:

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Relación duradera con los clientes



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

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura

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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 205

Comunidad

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: 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 413-1

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 102-13

Socios

Satisfacción de expectativas



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:

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 recurso

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

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

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

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales

Cambio Climático



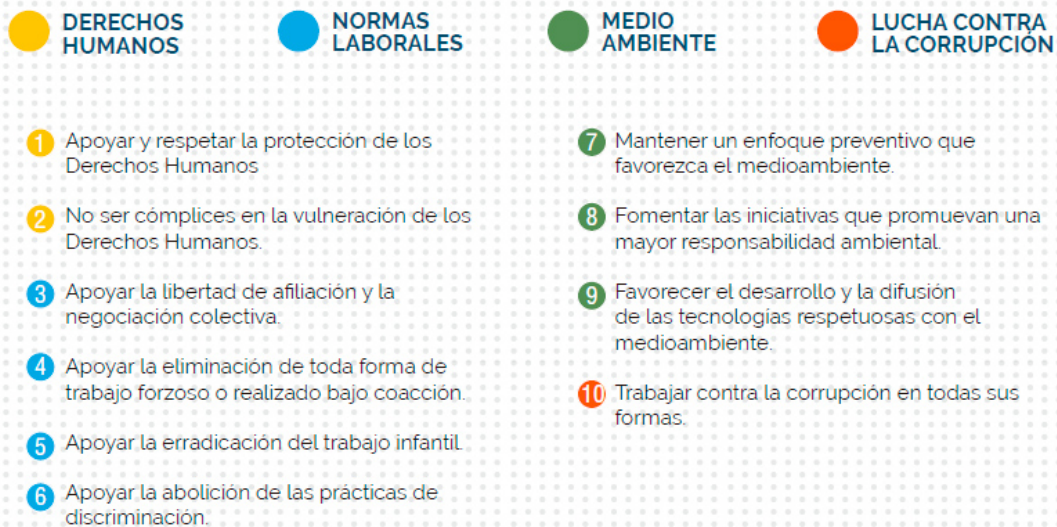
Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

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

Indicador GRI: 201-2

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los habitantes del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista**. Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible**. **El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar los ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.



ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN

EGI ha seleccionado en el año 2020 los ODS de aplicación por su actividad y compromiso:



Destinar un 0,5% de la cifra de negocio de la empresa a proyectos locales anualmente hasta 2030.



Organizar campañas de recogida de alimentos con el Banco de Alimentos



Alcanzar el 100% de empleados formados en salud y estilos de vida saludable en 2020.
Reducir el número de incidentes relacionados con la salud y la seguridad en el ambiente laboral un 30% para 2021.

Lograr cero lesiones y muertes en el lugar de trabajo en 2023.

Lograr cero lesiones y muertes en contratistas y subcontratistas en 2030

Garantizar que el 100% de proveedores cuenten con las medidas adecuadas de salud y seguridad laboral en 2030.



Formar al 100% de empleados en materia medioambiental en 2021

Debido a que muchos de los objetivos que se tenían planteados para 2020 no se pudieron completar debido a la pandemia, para el 2021, **EIG** ha seleccionado prácticamente los mismos ODS que en 2020 en los que se va a centrar. Las acciones a desarrollar serán las siguientes:



Destinar un 0,5% de la cifra de negocio de la empresa a proyectos locales anualmente hasta 2030.

Contribución con ONGs



Organizar campañas de recogida de alimentos con el Banco de Alimentos



Alcanzar el 100% de empleados formados en salud y estilos de vida saludable en 2020.

Reducir el número de incidentes relacionados con la salud y la seguridad en el ambiente laboral un 30% para 2021.

Lograr cero lesiones y muertes en el lugar de trabajo en 2023.

Lograr cero lesiones y muertes en contratistas y subcontratistas en 2030

Garantizar que el 100% de proveedores cuenten con las medidas adecuadas de salud y seguridad laboral en 2030.



Formación Dual

Tutorado de alumnos del Máster de PRL para la Fundación Universidad Empresa, en la *Universidad Francisco de Vitoria de Madrid*



BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

Durante el año 2020 **EGI** ha realizado varios proyectos relacionados con los ODS indicados:



Objetivo:

- Colaborar con alianzas público-privadas, con ONG y administraciones públicas, para proyectos específicos que favorezcan la reducción de la pobreza.

Cómo nos puede ayudar

Estas medidas tienen un impacto positivo en la lucha contra la pobreza influyendo en aspectos como la seguridad alimentaria, la precariedad laboral, la falta de acceso a servicios básicos de calidad, la sanidad, la educación, el saneamiento, la escasez de recursos naturales, la falta de autonomía y la seguridad personal.

Cómo se lleva a cabo

EGI donó material de oficina a la Asociación de Utilidad Pública Betel, aprovechando la mudanza y cambio de ubicación de las oficinas de **EGI**.

Además se destina un 0,5% de la cifra de negocio de la empresa, a proyectos locales todos los años.

Resultados

La donación realizada está valorada en 250€, los cuales serán destinados al ejercicio de las actividades que constituyen el objeto social de la Asociación.

**Objetivo:**

- Contribución al Banco de Alimentos de Madrid.

Cómo nos puede ayudar

Esta medida puede fin o reducir el hambre, y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.

Cómo se lleva a cabo

EIG ha continuado colaborando con el Banco de Alimentos de Madrid, fomentado el voluntariado de los empleados y el de sus seguidores en las redes sociales, haciéndoles partícipes de esta iniciativa.

Resultados

Con este proyecto se ha conseguido una aportación suficiente para la compra de 1.952 kg de alimentos que serán distribuidos a varias entidades benéficas de la Comunidad de Madrid.



Objetivo:

- Promover hábitos de vida saludable entre los empleados

Cómo nos puede ayudar

Estas medidas pretenden tener un impacto sobre la salud de los empleados de **EGI**.

Cómo se lleva a cabo

EGI promociona medidas de salud y bienestar a través de las Píldoras de Salud de la campaña **12 meses, 12 consejos saludables**. Este año la temática ha sido la siguiente:

- Dormir y descansar
- Resfriado, gripe o alergia
- Claves para el confinamiento
- Teletrabajo y ejercicio
- Vuelta al deporte en la calle
- Hábitos saludables, nueva normalidad
- Calor
- Alimentos anti estrés
- COVID-GRIPE-RESFRIADO
- Prevención del cáncer
- Accidentes en el hogar

Además se tiene el objetivo de reducir el número de incidentes relacionados con la salud y la seguridad en el ambiente laboral.



**Objetivo:**

- Formar al 100% de empleados en materia medioambiental en 2021.

Cómo nos puede ayudar

Para hacer frente a estas amenazas es fundamental luchar contra el cambio climático, fomentar la protección y la gestión eficiente de los ecosistemas, reducir la contaminación terrestre y los vertidos al océano, y desarrollar por parte de todos los países instrumentos internacionales para abordar la gestión pesquera.

Cómo se lleva a cabo

En 2020, **EGI**, realiza dos cursos en materia de Medio Ambiente.

Resultados

Durante 2020 el porcentaje de personal que recibe formación ha disminuido con respecto a 2019. Este descenso viene reflejado por la situación de pandemia ocurrida a lo largo del año.

Toda la formación que no se ha podido llevar a cabo durante el año 2020, se retomará durante el 2021.



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.

