



INFORME DE PROGRESO

2021

SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS,
S.A.



Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Empleados

Medioambiente

Proveedores

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





Tras más de 10 años comprometidos con los Diez Principios del Pacto Mundial y con los ODS de la Agenda 2030, es para nosotros una gran satisfacción y orgullo mantener nuestra adhesión con el Pacto Mundial y podemos afirmar, que tanto los 10 Principios como los ODS, ya forman parte del ADN de la Compañía.

2021 se ha caracterizado, igual que 2020, por ser un año complicado debido a la pandemia y en el que hemos centrado nuestros esfuerzos en enfatizar nuestro fuerte compromiso con los principios del Pacto Mundial, siendo muy conscientes de los impactos económicos, sociales y medioambientales que generamos, como Compañía, en el entorno.

Nos hemos centrado en la sostenibilidad, invirtiendo en I+D+i para poder ofrecer a nuestros clientes soluciones sostenibles y altamente eficientes, así como en la seguridad y salud de las personas, aprobando a finales de año, el cambio de modalidad preventiva en la compañía, con la constitución en 2022 de un Servicio de Prevención Mancomunado, con lo que integraremos mucho más, si cabe, la prevención en la cultura de la organización.

Por todo ello, es un placer para GRUPO SAMPOL presentar nuestro Informe de Progreso, que abarca el ejercicio 2021, así como expresar nuestro interés en renovar el compromiso adquirido con la iniciativa del Pacto Mundial en el cumplimiento de los Diez Principios y con los objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el Informe de Progreso de 2021, detallaremos las acciones más importantes realizadas, destacando la especial dedicación a los siguientes ODS:

ODS 3: Salud y Bienestar, con la realización y constante actualización de los protocolos y normas de actuación para la prevención del Covid-19; con la realización de acciones concretas para minimizar los riesgos para la salud de nuestros trabajadores propios y los de nuestras subcontratas; apostando por la Seguridad y Salud a todos los niveles; distribuyendo responsabilidades; cambiando de modalidad preventiva y constituyendo un servicio de prevención mancomunado para las empresas del Grupo; fomentando hábitos de vida saludable, ...

ODS 1: Fin de la pobreza y ODS 2: Hambre 0 con donaciones a entidades locales.

ODS 13: Acción Por el clima; 12: Producción y consumo responsable y 7: Energía asequible y no contaminante, con el diseño y construcción de plantas de cogeneración de energía altamente eficientes e invirtiendo en la I+D de otras fuentes de energía renovables para conseguir una mayor eficiencia energética.

En 2022 vamos a seguir trabajando en la integración total y desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030. Aunque priorizamos y desarrollamos el ODS 3 y los ODS más relacionados con nuestra actividad y con la innovación, nos comprometemos a contribuir, aunque sea de manera indirecta en el desarrollo y cumplimiento de los 17 ODS.

Gracias a todos los integrantes de la Compañía, que con su gran esfuerzo y fuerte compromiso nos impulsan a trabajar hacia un futuro mejor y por una gestión sostenible y socialmente responsable.

Tras más de 10 años comprometidos con los Diez Principios del Pacto Mundial y con los ODS de la Agenda 2030, es para nosotros una gran satisfacción y orgullo mantener nuestra adhesión con el Pacto Mundial y podemos afirmar, que tanto los 10 Principios como los ODS, ya forman parte del ADN de la Compañía.

Atentamente,

D^a Carmen Sampol Massanet
CEO



PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social):

Sampol Ingeniería y Obras, S.A.

Tipo de empresa:

MIDCAP

Dirección:

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

Localidad:

Palma de Mallorca

Provincia:

Islas Baleares

Comunidad Autónoma:

Islas Baleares

Dirección Web:

<http://www.sampol.com>

Número total de empleados:

1200

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

200 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector:

Energía, Instalaciones, Construcción e Ingeniería

**Actividad, principales marcas, productos y/o
servicios:**

SAMPOL es un grupo multinacional de capital español, líder en soluciones de ingeniería aplicada a distintos sectores, tanto públicos como privados. Fundada en 1934 y con 85 años de experiencia, SAMPOL desarrolla su actividad en cinco grandes líneas de negocio: energía, ingeniería aplicada, hoteles, aeropuertos y tecnología digital, manteniendo el más alto nivel de calidad. SAMPOL apuesta por el desarrollo de sistemas cada vez más eficientes energéticamente que aporten valor a nuestros clientes y sean sostenibles económica, medioambiental y socialmente. Llevamos la eficiencia y la sostenibilidad a todos nuestros proyectos, con soluciones específicas para los sectores donde la empresa está involucrada. Para abordar estos proyectos SAMPOL cuenta con personal altamente especializado y amplia experiencia internacional, que constituyen nuestro principal activo.

**Países en los que está presente la entidad o
tiene producción:**

España, México, República Dominicana,

INFORME DE PROGRESO 2021

Panamá, Jamaica, Canadá, Italia, Puerto Rico, Cabo Verde, Honduras, Colombia, Perú.

Organigrama de su entidad:

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad:

En nuestro análisis de contexto se revisan de manera anual las debilidades y fortalezas del contexto interno, así como las amenazas y oportunidades del contexto externo.

Principales objetivos y estrategias de la entidad:

Ser líderes en la generación y distribución de energía y en las instalaciones e infraestructuras de telecomunicaciones; contribuyendo activamente al bienestar social, al desarrollo sostenible y a la generación de valor para nuestros grupos de interés. Ser capaces de dar respuesta a las necesidades energéticas y tecnológicas de nuestros clientes, creando y diseñando soluciones ad hoc a través de nuestras unidades de negocio, para que la energía y la tecnología ofrezcan una vida mejor y un consumo energético más eficiente. Nuestros valores son: Confianza: Clientes y proveedores cuentan con SAMPOL para emprender proyectos de CALIDAD. Compromiso: Responsabilidad y esfuerzo para ofrecer la mejor solución de ingeniería aplicada. Innovación: Clave de nuestra historia. Nos ha permitido superar retos y hacernos más

fuerzas. Experiencia: Más de 85 años nos avalan. Internacionalización: Forma parte de la identidad del grupo SAMPOL. Ilusión: Trabajamos con la misma ILUSIÓN que el primer día. Satisfacción: Buscamos soluciones eficientes para conseguir la SATISFACCIÓN de nuestros clientes. Familia: Tres generaciones al frente del grupo SAMPOL confirman la apuesta

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:

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

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Medioambiente, Proveedores.

Criterios seguidos para seleccionar los

INFORME DE PROGRESO 2021

grupos de interés:

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

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

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

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

A toda la actividad de la Compañía en todos

los países en los que opera.

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

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

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

Año fiscal.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

Anual.

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2021

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 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



9

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



6

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

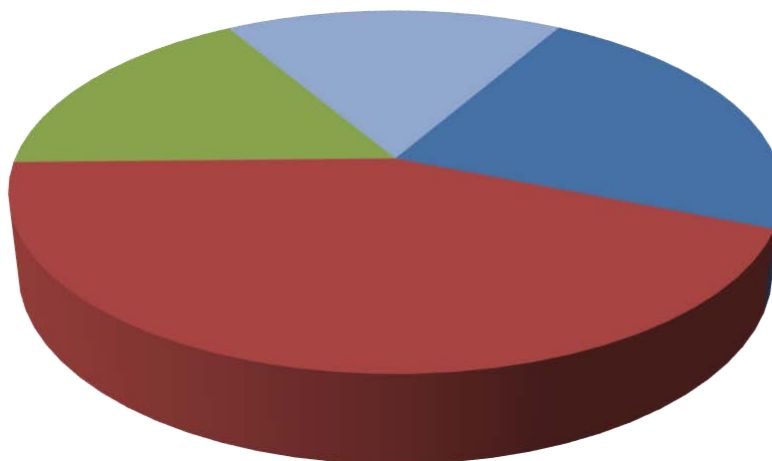
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

ELEMENTOS APLICADOS POR GRUPOS DE INTERÉS



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad
- Medioambiente

GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES



Información transparente a los clientes

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

Código Ético / Conducta - Política

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 15 de Abril de 2020 se vuelve a realizar una revisión del Código Ético, estando

actualmente en vigor, la revisión 3. SAMPOL en su Código Ético establece que seremos honestos en las relaciones con nuestros clientes, daremos información veraz, y seremos independientes en la toma de decisiones, tratando de mantener una comunicación fluida y transparente, conocer sus necesidades, expectativas y satisfacción, incorporándolo a nuestra gestión y desarrollando las actuaciones necesarias para mantener su confianza y fidelidad.

Acción / Proyecto

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

Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

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

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En 2021 no se han recibido denuncias por parte de nuestros clientes.

Documentos adjuntos:

[Codigo Etico_rev 3.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

El objetivo es 0 denuncias por parte de nuestros clientes.

Fomento de la calidad en la entidad

Los esfuerzos en esta área se han centrado en la realización de auditorías internas de procesos y de auditorías de calidad a la carpeta de proyectos del proceso Gestión del Proyecto, si bien se reforzará esta labor en 2022, ya que 2020 y 2021 han estado marcados por la pandemia y gran parte de los esfuerzos se han centrado en el área de seguridad y salud.

Manual de Calidad y Medioambiente – Política.

SAMPOL está certificado en calidad desde el año 1998 con lo que cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad muy maduro y muy orientado a la mejora continua y adaptación a los cambios. El Sistema de Gestión de SAMPOL es integrado y está certificado en las normas: ISO 9001; ISO 14001; ISO 45001 y la UNE 166002. La base del Sistema de Gestión es el Manual del SGI, en el que se recoge la información sobre la que se estructura el sistema, así como los procesos y los procedimientos que rigen toda nuestra actividad.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad – Política.

La política del Sistema de Gestión Integrada refleja el compromiso de la dirección de mejora continua, que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en

nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente y Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 16 de abril de 2021 y está en revisión 6. Fomentar la calidad en todos los niveles de la empresa es un objetivo estratégico de la Compañía. La Calidad debe formar parte del ADN de la empresa. Para ello se le ha dotado al Dpto de Calidad de mayor entidad y se ha realizado desde los últimos años una campaña de difusión de las actividades del Dpto. a través del boletín informativo mensual de la empresa.

Certificación ISO 9001:2008 – Acción / Proyecto.

SAMPOL está certificado en calidad desde el año 1998 con lo que cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad muy maduro y muy orientado a la mejora continua y a la adaptación a los cambios. El Sistema de Gestión de SAMPOL es integrado y está certificado en las normas: ISO 9001; ISO 14001; ISO 45001 y la UNE 166002. En 2018 el Sistema de Gestión se adaptó a la nueva versión 2015 de la norma ISO 9001 y en 2021 se realizó la

INFORME DE PROGRESO 2021

transición de OHSAS 18001 a la nueva ISO 45001 de Seguridad y Salud.

Nombrar un responsable de calidad – Acción / Proyecto

La responsable de Calidad de la Compañía es Yolanda Rodríguez, Responsable del Área de Sistemas de Gestión.

Auditorías – Herramienta de Seguimiento.

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

Encuestas de satisfacción – Herramienta de Seguimiento.

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

Número de auditorías llevadas a cabo – Indicador de Seguimiento.

En el año 2021 se ha llevado a cabo la auditoría de recertificación de nuestro Sistema de Gestión Integrada de calidad, medioambiente y la transición de OHSAS 18001 a ISO 45001 de Seguridad y Salud. También la Auditoría de I+D+i (UNE 166002) y el Sistema de calidad, medio ambiente y seguridad y salud de la Empresa Camí Jesús. Total: 3 Auditorías Externas En cuanto Auditorías Internas se han realizado en 2021: 5

Documentos adjuntos:

[ISO 9001 GRUPO SAMPOL-ESPANOL.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática.

Obtener como mínimo una puntuación de 4

sobre 5 en la encuesta de satisfacción del cliente.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. El cliente es el centro de nuestro negocio y las decisiones claves están basadas en el deseo fundamental de prestarles un mejor servicio. Cuando hablamos de clientes, nos referimos tanto a los clientes externos (a los que va dirigido los servicios que ofrece la empresa) como a los clientes internos (personas responsables de los procesos internos de las empresas). Apostamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos y externos, ya que se encuentran entre nuestros principales grupos de interés o stakeholders y aseguran el funcionamiento y mantenimiento de la organización.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad – Política.

La política del Sistema de Gestión Integrada refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente y Seguridad y

INFORME DE PROGRESO 2021

Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 16 de Abril de 2021 y está en revisión 6, estando orientada hacia la constante búsqueda de la satisfacción del cliente. En 2019 se puso en marcha la encuesta de satisfacción del cliente online, a fin de facilitar la cumplimentación de la misma a nuestros clientes, aunque no son muchos los clientes que las complimentan.

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento.

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. En el Informe de revisión por Dirección con carácter anual, se presentan a Dirección los resultados de las encuestas de satisfacción del cliente para su valoración y adopción del plan de acción específico. Los resultados de las encuestas también se trasladan a Dirección de manera periódica en el Informe de Inspecciones de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud. La media de la medición de la satisfacción del cliente en 2021 es de 4,51

sobre 5 y hemos obtenido 18 certificados de buena ejecución emitidos por nuestros clientes.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento.

La gestión de las incidencias del cliente, cuando estas no son solucionadas en obra o en la ejecución del proyecto, pasan al Dpto de calidad y al Área Jurídica. En 2021 no se ha registrado ninguna incidencia.

Documentos adjuntos:

[Politica SGI_rev 6.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática:

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

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

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

Normativa Vigente – Política.

Cumplimiento estricto de la normativa de protección de datos de carácter personal. Se

INFORME DE PROGRESO 2021

ha procedido a la adecuación de la LOPD al nuevo Reglamento Europeo de Protección de datos y al cumplimiento específico de las normativas vigentes de protección de datos en los diferentes países en los que tenemos presencia.

Protocolo de protección de datos – Política.

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

Código Ético / Conducta – Política.

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

Protocolo de Cambio de Contraseñas – Acción / Proyecto.

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

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

bloqueada.

Creación de Canal de Denuncias – Herramienta de Seguimiento.

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

Nº de denuncias recibidas y resueltas – Indicador de Seguimiento.

No se han recibido en 2021 ninguna denuncia en el Buzón de Denuncias.

Documentos adjuntos:

[Codigo Etico_rev 3.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática.

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

Relación duradera con los clientes

La búsqueda de la satisfacción y la relación duradera con los clientes es uno de los principios de la organización. Es sinónimo de que hemos realizado un buen trabajo y que transmitimos confianza, profesionalidad y ofrecemos servicios de calidad. Para incrementar la lealtad de nuestros clientes hacia nuestra empresa debemos construir relaciones duraderas con ellos. Tras los servicios realizados buscaremos cimentar

INFORME DE PROGRESO 2021

relaciones de confianza a largo plazo que se centren en los comportamientos y necesidades de los clientes.

Código Ético – Política.

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

necesarias para mantener su confianza y fidelidad.

Nivel de satisfacción del cliente – Indicador de Seguimiento.

Para SAMPOL la satisfacción del cliente es un pilar en el que se centra todo nuestro Sistema de Gestión Integrada. Es una búsqueda continua y constante, es nuestro compromiso y forma parte de nuestra filosofía. La relación duradera con los clientes es uno de los principios de la organización. Es sinónimo de que hemos realizado un buen trabajo y que transmitimos confianza, profesionalidad y ofrecemos servicios de calidad. A través de las encuestas de satisfacción, los certificados de buenas ejecuciones, y el % de Clientes que repiten, podemos analizar si la relación con nuestros clientes es duradera. La media de la medición de la satisfacción del cliente en 2021 es de 4,51 sobre 5 y hemos obtenido 18 certificados de buena ejecución emitidos por nuestros clientes.

Gestión de incidencias – Indicador de Seguimiento.

La gestión de las incidencias del cliente, cuando estas no son solucionadas en obra o en la ejecución del proyecto, pasan al Dpto de calidad y al Área Jurídica. En 2021 no se ha registrado ninguna incidencia.

Objetivos marcados para la temática

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

GRUPO DE INTERÉS: EMPLEADOS



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

En Grupo Sampil no se permite dar ni aceptar obsequios y regalos.

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

Código Ético – Política.

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

Comité Ético – Herramienta de Seguimiento.

En 2017 se creó un Comité Ético que se encarga de velar por el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético. En 2021 no ha habido cambios en el Comité Ético. El Comité Ético deberá velar por el cumplimiento de los principios éticos que rigen en la empresa por lo que respecta a la realización o aceptación de obsequios o regalos, o la realización de acciones que incumplan con la legalidad o que vulneren los derechos humanos.

Buzón de denuncias – Herramienta de Seguimiento.

La empresa cuenta con un Canal de denuncias en la siguiente dirección de correo: etica@sampil.com. El Comité Ético velará por el estricto cumplimiento del Código Ético y trabajarán para controlar la realización o aceptación de obsequios y regalos o la realización de acciones ilegales. El Comité

INFORME DE PROGRESO 2021

Ético atenderá todas las denuncias que se realicen y dará traslado a la Dirección de la empresa.

Objetivos marcados para la temática:

Denuncias 0.

Igualdad de género

En SAMPOL promovemos una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial. En SAMPOL apostamos por la diversidad, estando nuestros equipos formados por personas de diferentes perfiles, culturas, orígenes y experiencias, y favorecemos la inclusión, creando un entorno laboral en el que cada persona pueda lograr sus objetivos y desarrollarse, manteniendo una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación. Garantizamos por tanto el trato no discriminatorio de las personas que integran la Compañía, sin perjuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, edad, discapacidad, religión, género, orientación sexual, estado civil, o cualquier otra condición física o social.

Plan de Igualdad – Política.

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

Políticas Internas de Gestión – Política.

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

Diagnóstico de Igualdad – Acción / Proyecto.

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

Documentos adjuntos:

[politica_de_diversidad_e_inclusion.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática:

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

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

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

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad – Política.

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

respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 16 de abril de 2021 y está en revisión 6. Se evidencia un alto grado de implantación a nivel interno y de nuestras subcontratas, a las que se les comunica, en cada pedido, las normas medioambientales de obligado cumplimiento.

Política de sostenibilidad – Política.

En 2021 Sampol elabora su Política de Sostenibilidad. Grupo SAMPOL contribuye con sus actividades a la protección del medioambiente y a la lucha contra el cambio climático mediante el desarrollo de soluciones técnicas que permiten la construcción de plantas sostenibles y eficientes para sus clientes o generando empleo de calidad para sus profesionales al progreso de las comunidades de todos los países en los que el SAMPOL está presente, tanto económicamente como desde el punto de vista de la ética empresarial, promoviendo la igualdad y fomentando la innovación.

Información/ sensibilización medioambiental – Acción / Proyecto.

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

INFORME DE PROGRESO 2021

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

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento.

En 2021 se han publicado 8 píldoras informativas en el boletín mensual de la empresa de sensibilización medioambiental.

Documentos adjuntos:

[ISO 14001-GRUPO SAMPOL-ESPANOL.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática:

6 publicaciones al año en el boletín mensual sobre concienciación medioambiental. Se cumple. en 2021 se han hecho 8 publicaciones.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Para la Dirección de SAMPOL el preservar la seguridad y salud de los trabajadores/as es un objetivo prioritario y la reducción de los índices de siniestralidad en nuestras actividades es un objetivo constante que perseguimos. Las Responsabilidades están distribuidas entre todos los puestos de responsabilidad. En obra, los Responsables de Prevención son los Jefes de Obra, Encargados y Recursos Preventivos. En las plantas de Cogeneración, los Responsables de prevención son los Jefes

de Planta, Encargados y Recursos Preventivos. En 2021 las acciones preventivas de la empresa han estado centradas en la elaboración de protocolos de actuación frente al covid-19 y la adopción de medidas preventivas. A finales de 2021 la Dirección decide dar el gran paso de cambiar la modalidad de gestión preventiva que hasta la fecha se hacía con un Servicio de Prevención Ajeno, a la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado en 2022.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad – Política.

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente y Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 16 de abril de 2021 y está en revisión 6. El tener implantado un Sistema de gestión de

INFORME DE PROGRESO 2021

Seguridad y Salud garantiza ir más allá del cumplimiento legal. En SAMPOL trabajamos para reducir la siniestralidad y preservar en todo momento la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores/as, siendo este un objetivo prioritario.

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto.

El Sistema de Gestión Integrado de SAMPOL está certificado en la especificación OHSAS 18001 desde el año 2007, por lo que es un sistema maduro que está bien implantado e integrado a la operativa de la empresa. El Sistema de Gestión según OHSAS 18001 asegura una correcta gestión de la Seguridad y Salud en la compañía. En 2021 se realiza la transición de la OHSAS 18001 a la ISO 45001. Dirección, consciente de la importancia de la prevención de riesgos laborales y a fin de favorecer la integración de la prevención en la empresa, aún disponiendo de la modalidad preventiva de Servicio de Prevención Ajeno, determina y proporciona las personas necesarias que integran el Dpto de Prevención. Actualmente Prevención está formado por: o 1 Responsable de Departamento, técnico Superior de PRL. o 2 técnicos superiores y 1 técnico intermedio de PRL. o 1 administrativo El Dpto. dirige y controla la actividad con plena autonomía, sin perjuicio de que pueda solicitar, adicionalmente, el asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno. En obras de envergadura se contrata un técnico de prevención exclusivo para la obra. En 2021 se inicia el proceso de transición del Sistema de Gestión, de la OHSAS 18001 a la nueva ISO 45001, mejorándose con ello la integración de las diferentes normas que componen el

sistema. Y a finales de 2021 se decide que en 2022 se constituirá un Servicio de Prevención Manocomunado.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto.

Durante todo 2021 se han publicado píldoras informativas en nuestro boletín interno mensual sobre hábitos de vida saludable (fomento del deporte, dieta equilibrada, recomendaciones de Seguridad y Salud, medidas preventivas frente al covid19,...) En concreto se han publicado un total de 16 píldoras en 2021.

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

Año centrado en la lucha contra el coronavirus con la elaboración de protocolos internos, cartelería de sensibilización y campañas para la prevención del Covid-19.

Documentos adjuntos:

[ISO 45001 GRUPO SAMPOL-ESPANOL.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática:

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

Ambiente laboral

Es fundamental trabajar para crear y mantener un buen ambiente laboral entre las personas que integramos la Organización, por lo que se llevan a cabo diferentes medidas. Con el objetivo de garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos, y

INFORME DE PROGRESO 2021

haciéndolos accesibles a toda la plantilla del Grupo independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Las medidas aplicadas por Grupo Sampol para la conciliación de la vida familiar y laboral son las siguientes: - Reducción de jornada - Posibilidad de sumarse a la póliza de seguro de salud colectivo de empresa y en el servicio de pago de guardería, descontándose la prima mensual o la cuota, a través de la nómina del trabajador/a, dentro del marco corporativo de retribución flexible del Grupo Sampol. - Posibilidad de unificación del periodo de lactancia natural, permitiéndose unificar en 1 hora diaria, y traduciéndose en 14 días extra del permiso por maternidad, abonados por la empresa de forma íntegra, sin descuento de tiempo proporcional si el trabajador/a solicita después reducción de jornada - Flexibilidad de horario de entrada y salida al centro de trabajo para facilitar el encaje con el horario escolar. - Posibilidad de disfrute de vacaciones coincidiendo con el calendario escolar. - Disfrute de vacaciones en jornadas completas, mañanas y tardes. - Disfrute de los permisos retribuidos por nacimiento y hospitalización u operación quirúrgica indicados en los convenios colectivos de aplicación en días laborables. - Jornada continuada los viernes en horario de 9:00 a 15:00 En Grupo Sampol este tipo de medidas las utilizan indistintamente

hombres y mujeres.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto.

Se dispone en la empresa de diferentes canales de comunicación: Descendente: Boletín mensual de noticias; comunicados por correo electrónico. Ascendente: Buzón de sugerencias.

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento.

La clave del éxito, es nuestro equipo. Nuestros trabajadores/as son un elemento fundamental en la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN, por lo que crear y mantener un buen ambiente de trabajo es un objetivo prioritario de la empresa. En 2021 se ha trabajado en el diseño y planificación de una encuesta de Clima Laboral dirigida a todos los empleados/as del Grupo.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento.

SAMPOL pone a disposición de todo su personal, un Buzón de Sugerencias en intranet. En 2021 se han recibido un total de 9 sugerencia a las que se ha dado respuesta. El Buzón de Sugerencias lo coordina el Área de Sistemas de Gestión.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

SAMPOL se compromete de forma explícita a respetar, defender y promover los acuerdos internacionales, la legislación vigente y los principios relativos a los

INFORME DE PROGRESO 2021

Derechos Humanos, tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia. Nos comprometemos a luchar contra la corrupción en todas sus formas. SAMPOL garantiza la erradicación del trabajo infantil, no contribuyendo en ninguna de sus actividades laborales a la explotación de menores.

Código Ético / Conducta – Política.

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 20 de marzo de 2019 y el 15 de abril de 2020 se vuelve a realizar revisiones del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 3. SAMPOL no acepta bajo ningún concepto incumplir con la normativa legal en ningún país en los que tenemos presencia. Internamente cumplimos 100% con este principio. Trabajamos para integrar este cumplimiento en la Evaluación de Proveedores.

Creación de Canal de Denuncias – Herramienta de Seguimiento.

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

Comisión interna de control o comité ético – Herramienta de Seguimiento.

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

Nº de denuncias recibidas y resueltas –

INFORME DE PROGRESO 2021

Indicador de Seguimiento.

No se ha recibido ninguna denuncia en 2021 en el Buzón de Denuncias de la compañía.

Objetivos marcados para la temática:

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

Oportunidades para jóvenes con talento

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

Política de Diversidad – Política.

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

Plan de carreras – Acción / Proyecto.

El establecimiento de planes de carrera es un objetivo de SAMPOL. Para ello creamos nuestro "TALENT PROGRAM", programa corporativo

interno para proveer oportunidades a los estudiantes de últimos cursos o máster, y que tiene como objetivo principal la adquisición de habilidades y conocimientos para iniciar y desarrollar una carrera profesional con nosotros. El Talent Program, permite a jóvenes poner en práctica los conocimientos adquiridos de sus estudios, e identificar un particular interés en alguna de las áreas de su carrera profesional. A través de él: • Contribuimos activamente en la formación de las competencias primordiales que el sector productivo demanda de los jóvenes profesionales, al brindarles la oportunidad de vincular su formación académica con la práctica real. • Transmitimos a la juventud una cultura de participación activa en el desarrollo económico de la sociedad. Incorporamos talento a SAMPOL.

Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales – Indicador de Seguimiento.

En 2021 han participado en el Talent Program un total de 48 alumnos. El número de becarios contratados ha sido 11.

Documentos adjuntos:

[Talent Program 2020_compressed.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática:

Contratar a un 10% de los becarios que realicen las prácticas con nosotros. Se cumple el objetivo. Se ha contratado a un 23 %.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Para SAMPOL es fundamental el cumplimiento de la normativa vigente en los países en los que opera. En España trabajamos para incorporar y mantener en nuestras plantillas el 2% de personas con discapacidad. SAMPOL como empresa comprometida y con valores, promueve la mejora de su competitividad contribuyendo al crecimiento de la economía y al progreso de la sociedad. Para ello ha creado SAMPOL Integra, programa corporativo interno para promover la diversidad y las oportunidades profesionales entre colectivos vulnerables. ¿Cómo lo hacemos? • Establecemos sinergias con asociaciones, instituciones y empresas para atraer talento diverso y conformar nuestros equipos de profesionales con el objetivo de avanzar y afrontar los retos corporativos futuros. • Transmitimos valores de integración vinculándolos al desarrollo económico de la sociedad. • Cooperamos con entidades sociales, con una especial atención a la igualdad de oportunidades, no discriminación y al desarrollo profesional del equipo humano. • Dentro de las políticas estratégicas se encuentra la implementación de un sistema de gestión basado en los

principios de la integración de las preocupaciones sociales en su día a día, así como en sus relaciones con los Grupos de Interés, y específicamente fomentando el progreso y mejora de servicios a sus clientes a través de su compromiso con la sociedad. • A través de las políticas estratégicas basadas en la Responsabilidad Social Corporativa, identificamos socios estratégicos para el desarrollo de acciones como elemento integrador y de valor añadido en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa. • Asimismo cabe destacar que hemos participado en el primer Foro de Empleo de ASPROM – Asociación Balear de Personas con Discapacidad Física. Desde que iniciamos el programa hemos establecido colaboraciones de forma directa o indirecta con más de 20 entidades.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI – Política.

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

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso – Acción / Proyecto.

SAMPOL dispone de un Protocolo de Acoso, formalizado y actualizado en 2021 y comunicado a nuestros trabajadores. La empresa ha creado un comité de acoso para poder actuar si se produce una denuncia. En el protocolo de acoso se vela por la no discriminación de ningún trabajador/a por razón de sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad – Acción / Proyecto.

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

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo – Acción / Proyecto.

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

Documentos adjuntos:

[Sampol Integra.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática:

0 denuncias por acoso en la empresa.

Cláusulas contractuales con los empleados

Si algo nos caracteriza, es el estricto cumplimiento de la legislación en materia laboral en España y en todos los Países en los que operamos. El respeto de las cláusulas contractuales forma parte de nuestra política de RRHH. En SAMPOL estamos convencidos de que la clave del éxito, es nuestro equipo. Nuestros trabajadores/as son un elemento fundamental en la consecución de nuestra MISIÓN y VISIÓN. Misión: Ser líderes en la generación y distribución de energía y en las instalaciones Eléctricas y Mecánicas (Clima y Fontanería) e infraestructuras de telecomunicaciones, contribuyendo activamente al bienestar social, al desarrollo sostenible y a la generación de valor para nuestros grupos de interés. Visión: Ser capaces de dar respuesta a las necesidades energéticas y tecnológicas de nuestros clientes, creando y diseñando soluciones ad hoc a través de nuestras unidades de negocio, para que la energía y la tecnología ofrezcan una vida mejor y un consumo energético más eficiente.

Código Ético / Conducta – Política.

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los

INFORME DE PROGRESO 2021

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

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral – Política.

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

Buzón de sugerencias – Herramienta de Seguimiento.

SAMPOL pone a disposición de todo su personal, un Buzón de Sugerencias en intranet. En 2021 se han recibido un total de 9 sugerencia a las que se ha dado respuesta. El Buzón de Sugerencias lo coordina el Área de Sistemas de Gestión.

Objetivos marcados para la temática:

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

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

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

Código Ético / Conducta – Política.

En Febrero de 2012 SAMPOL publicó su primer Código Ético y Código de Conducta. En Septiembre de 2017, se revisa, actualiza y publica el nuevo Código Ético que recoge los principios éticos que deben regir en la empresa y se nombra a un Comité Ético, que es el responsable de velar por su cumplimiento. La actualización del Código Ético ha tenido por objeto constituir una declaración expresa de los valores, principios éticos y normas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los profesionales que forman GRUPO SAMPOL en el desarrollo de su trabajo, en cualquier parte del mundo en el que se encuentren. Todo el personal de la Compañía ha aceptado el Código Ético. El 20 de marzo de 2019 y el 15 de abril de 2020 se

INFORME DE PROGRESO 2021

vuelven a realizar revisiones del Código Ético, estando actualmente en vigor, la revisión 3. SAMPOL garantiza el derecho de sus trabajadores a la negociación colectiva.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento.

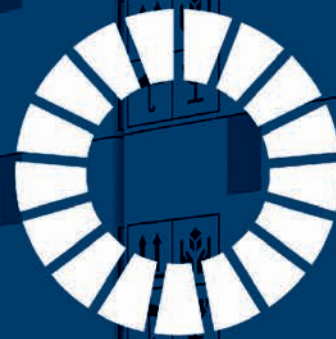
SAMPOL dispone de un buzón de sugerencias accesible a todos los empleados en INTRANET. Se fomenta el uso del buzón en los boletines internos mensuales. Las sugerencias son transmitidas a Dirección para su valoración. En ocasiones se reciben sugerencias de los representantes de los trabajadores que

posteriormente se tratan en las reuniones que el comité de empresa mantiene con Dirección.

Reuniones periódicas con el Comité de Empresa - Herramienta de Seguimiento.

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

GRUPO DE INTERÉS: PROVEEDORES



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE

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

Código Ético – Política.

Nuestro código ético es aceptado por todos nuestros proveedores en el contrato con los mismos. También les informamos de las ventajas de adherirse al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Difusión de la política – Acción / Proyecto.

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente y Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 16 de abril de 2021 y está en revisión 6. La política se distribuye a todas las subcontratas en el documento de coordinación de actividades empresariales, está disponible en nuestra página web, tableros de anuncios y en la recepción de nuestras oficinas.

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

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

Homologación de proveedores – Herramienta de Seguimiento.

SAMPOL evalúa a sus proveedores. En dicha Evaluación se establecerán criterios para valorar el cumplimiento por parte de éstos y el respeto de los Derechos Humanos. Actualmente el proceso

INFORME DE PROGRESO 2021

de evaluación de Proveedores está en revisión. Se incluirán criterios que nos permita valorar si nuestros proveedores respetan los Derechos Humanos.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento.

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

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

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

Código Ético / Conducta - Política.

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

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

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

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

En la plataforma de coordinación de actividades con nuestras subcontratas, les comunicamos la importancia de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas

GRUPO DE INTERÉS: MEDIOAMBIENTE



Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

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

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) – Política.

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

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad – Política.

La política del Sistema de Gestión Integrado refleja el compromiso de la dirección de mejora continua que va más allá de la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes y se fundamenta tanto en nuestro estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a Calidad, I+D+i, Medio Ambiente, uso y

consumo de energía y eficiencia energética, Seguridad y Salud y al cumplimiento de los requisitos que la Organización suscriba, como en el uso de metodologías preventivas de los riesgos laborales y del impacto en el medio ambiente que puedan derivarse de nuestras actividades, apostando por una gestión respetuosa con el Medio Ambiente y la preservación, en la medida en que esto sea posible, de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación y apoyando la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético. Actualmente la Política es de fecha 20 de Marzo de 2019 y está en revisión 5. Se evidencia un alto grado de implantación a nivel interno y de nuestras subcontratas, a las que se les comunica, en cada pedido, las normas medioambientales de obligado cumplimiento.

Código Ético – Política.

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

Política Ambiental – Política.

En 2021 elaboramos nuestra política de sostenibilidad. Grupo SAMPOL contribuye con sus actividades a la protección del medioambiente y a la lucha contra el cambio climático mediante el desarrollo de

INFORME DE PROGRESO 2021

soluciones técnicas que permiten la construcción de plantas sostenibles y eficientes para sus clientes o generando empleo de calidad para sus profesionales al progreso de las comunidades de todos los países en los que el SAMPOL está presente, tanto económicamente como desde el punto de vista de la ética empresarial, promoviendo la igualdad y fomentando la innovación.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto.

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

Documentos adjuntos:

[Politica de Sostenibilidad de Grupo SAMPOL_2021.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática:

0 denuncias medioambientales.

Cambio Climático

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

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

Política de sostenibilidad – Política.

En 2021 elaboramos nuestra política de sostenibilidad. Grupo SAMPOL contribuye con sus actividades a la protección del medioambiente y a la lucha contra el cambio climático mediante el desarrollo de soluciones técnicas que permiten la construcción de plantas sostenibles y eficientes para sus clientes o generando empleo de calidad para sus profesionales al progreso de las comunidades de todos los países en los que el SAMPOL está presente, tanto económicamente como desde el punto de vista de la ética empresarial, promoviendo la igualdad y fomentando la innovación.

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

La iniciativa del Gemelo Digital para Plantas de Energía, fue seleccionada en 2021 y forma parte de las 101 iniciativas empresariales mejores, para hacer frente a la crisis

INFORME DE PROGRESO 2021

climática. Es el tercer año consecutivo que formamos parte de las 101 iniciativas por el clima. El Gemelo Digital para plantas de energía de SAMPOL consiste en una réplica virtual de las plantas de energía que desarrollamos. La finalidad de este gemelo es mejorar el rendimiento de estas plantas de generación de energía, ya que permite su control predictivo, su optimización y propone mejoras en el diseño gracias a la inteligencia artificial. Este sistema, al tener una copia idéntica de cada planta, permite ofrecer un servicio personalizado teniendo en cuenta la distribución, las distintas partes que la componen y la necesidad de generación de cada instalación. Con esta aplicación el coeficiente de rendimiento (COP) de las plantas de producción de frío mejora en más de un 4%, reduciendo así considerablemente sus emisiones de CO2 y aumentando la integración de energías renovables. Además, la aplicación permite desplazar los consumos a las horas más rentables, disminuyendo el coste de operación. El Gemelo Digital es un paso muy significativo, que si es implementado por toda la industria de producción energética podría contribuir significativamente a lograr los objetivos del Acuerdo de París.

Comité Ético - Herramienta de Seguimiento.

En 2017 se creó un Comité Ético que se encarga de velar el cumplimiento del Código Ético. Entre las competencias del Comité Ético destacan: - Fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código Ético. - Resolver las consultas, dudas e incidencias que se les planteen. - Detectar y prevenir riesgos, estableciendo medidas de control a fin de poder evaluar el cumplimiento

de la cultura ética de la empresa, así como detectar, evaluar y actuar ante potenciales conductas irregulares. - Asegurar que los trabajadores o terceros, que pongan en conocimiento de la compañía conductas irregulares, no sufran ningún tipo de represalia, manteniendo su anonimato. - Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético. - Establecer todos aquellos procedimientos y/o protocolos de actuación que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento del Código Ético. En 2021 no ha habido cambios en el Comité Ético.

Medidas de economía circular

SAMPOL está adherido al Pacto por una economía circular.

Política Ambiental – Política.

En 2021 elaboramos nuestra política de sostenibilidad. Grupo SAMPOL contribuye con sus actividades a la protección del medioambiente y a la lucha contra el cambio climático mediante el desarrollo de soluciones técnicas que permiten la construcción de plantas sostenibles y eficientes para sus clientes o generando empleo de calidad para sus profesionales al progreso de las comunidades de todos los países en los que el SAMPOL está presente, tanto económicamente como desde el punto de vista de la ética empresarial, promoviendo la igualdad y fomentando la innovación.

INFORME DE PROGRESO 2021

Medidas para reducir los desechos - Acción / Proyecto.

Promover la prevención de su generación, fomentando la reutilización, fortaleciendo el reciclado y favoreciendo su trazabilidad.

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento.

Se realizan informes de seguimiento anuales que se presentan a Dirección sobre las acciones llevadas a cabo y el cumplimiento

de las mismas, de la adhesión al Pacto para una Economía Circular.

Documentos adjuntos:

[Adhesion al Pacto Economía Circular_Sampol.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática:

Los objetivos medioambientales de nuestro sistema de Gestión Integrada de reducción de residuos peligrosos.

ANEXO: CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Empleados

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

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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Igualdad de género |

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

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

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

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

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

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

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

Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

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

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

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

Indicador GRI: 403.

Ambiente laboral |

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

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

Erradicación del trabajo infantil/forzoso |

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

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

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

Indicador GRI: 408, 409.

Oportunidades para jóvenes con talento |

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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad.

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

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad |

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

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

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

Indicador GRI: 406.

Cláusulas contractuales con los empleados |

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

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

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

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios |

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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

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

Indicador GRI: 102-41.

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE |

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

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

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

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

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad |

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

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

Clientes

Información transparente al clientes |

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

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

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

Indicador GRI: 417.

Fomento de la calidad en la entidad |

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

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

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

Indicador GRI: 416.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente |

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

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

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes |

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

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

Indicador GRI: 418.

Relación duradera con los clientes |

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

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

Medioambiente

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad |

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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima.

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales.

Cambio Climático |

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

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

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

Indicador GRI: 201-2.

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.



INFORME DE PROGRESO

2021

SAMPOL INGENIERÍA Y OBRAS,
S.A.

