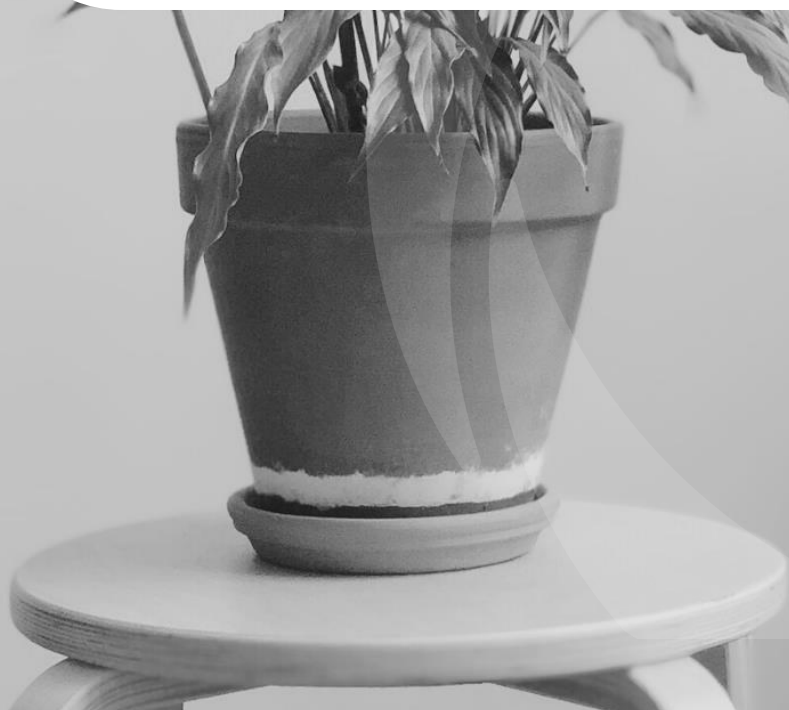


**2021**



Red Española

# **INFORME DE PROGRESO**



## CARTA DE COMPROMISO

Gestores Administrativos Reunidos S.A (GARSA), se enorgullece de renovar su apoyo como firmante de la Red Española del Pacto Mundial.

Nuestra organización, como compañía responsable con las personas que trabajan en ella y como organización innovadora y sensible con el entorno que nos rodea, nos comprometemos y apoyamos un año mas los 10 principios universales. Así como la Agenda 2030, entendiendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como una hoja de ruta para la sostenibilidad global, requiendo de la acción de todos los agentes para su consecución.

Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso cada año.

Los objetivos directores de nuestra estrategia de RSC son:

- Lograr que GARSA sea referente en responsabilidad y sostenibilidad entre las empresas del sector del Outsourcing bancario e inmobiliario
- Consolidar un modelo de gestión ético y responsable que asegure la creación de valor para todos los Grupos de interés
- Contribuir a la mejora de la sociedad y a la consecución de la Agenda 2030

Abrazamos este reto con responsabilidad y, con entusiasmo sabiendo que, con la colaboración de todos podemos construir una mejor sociedad que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Reciban nuestro más cordial saludo

Eloy Porres

Presidente de Gestores Administrativos Reunidos S.A.



## Índice

Carta de compromiso .....	1
1. ¿Quiénes somos? .....	3
2. Información general.....	4
3. Política de la empresa.....	6
4. Definición de grupos de interés.....	7
5. Desarrollo de acciones.....	8
6. Tabla de correspondencias.....	17
7. Objetivos de mejora.....	18

## 1. ¿QUIÉNES SOMOS?

GARSA es un referente en el mundo del Outsourcing de Gestión, Financiero y Bancario con una cultura de empresa orientada a la aportación de valor, por lo que estamos preparados para afrontar con éxito cualquier reto.

Contamos con más de 40 años de experiencia, siendo referente y pioneros en el Outsourcing bancario e inmobiliario. Concretamente, la actividad de GARSA se divide en cinco líneas de negocio:



Hoy podemos afirmar que, contamos con un grupo de profesionales altamente cualificados y especializados en el tratamiento de tales gestiones.

La empresa posee la Certificación de Calidad de AENOR en la Tramitación de Expedientes de Préstamos Hipotecarios, norma UNE-EN ISO 9001:1994 desde 1999, siendo la primera gestoria en contar con este certificado. Actualmente está certificada en la nueva norma de Calidad UNE en ISO 9001:2015, incorporando la tramitación de los activos inmobiliarios.

**40<sup>+</sup>**  
Años

**1200<sup>+</sup>**  
Empleados

**25<sup>+</sup>**  
Delegaciones

## 2. INFORMACIÓN GENERAL

**PERFIL DE LA ENTIDAD:** Gestores Administrativos Reunidos S.A

**Persona de Contacto:** Emilia Montecelo

**Alto Cargo:** Eloy Porres

**Dirección:** C/ San Germán 20, 1º . 28020-Madrid.

**Comunidad Autónoma:** Comunidad de Madrid

**Web:** [www.garsa.com](http://www.garsa.com)

**Perfil de Twitter:** [https://twitter.com/\\_GARSA\\_](https://twitter.com/_GARSA_)

**Perfil de LinkedIn:** <https://www.linkedin.com/company/79634981/admin/>

**Perfil de facebook:** <https://www.facebook.com/Gestores-Administrativos-Reunidos-SA-295020980538684/>

**Sector:** Servicios financieros

**Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Necesidades de gestión de entidades financieras, fondos de inversión, Servicios inmobiliarios, despachos asesores de transacciones de compra y venta de carteras de activos, regularización, mantenimiento y saneamiento de activos inmobiliarios y gestión de arrendamientos, entre otros.

---

**Beneficio obtenido 2021 :** 1.510.111,22 € (neto, tras restar impuestos)

---

**Ayudas financieras significativas recibidas de Gobierno :** No se han recibido ayudas significativas durante el periodo sujeto a información.

---

**Grupos de Interés :** Empleados, Clientes, Colaboradores o partners,

---

**Otros grupos de interés :** Competidores, Sociedad.

---

**Socio Firmante :** Firmantes no asociados

---

**Fecha de Adhesión :** 21/12/2016

---

**Nº de Empleados 2021 :** 1154

---

**Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés :** Quedan establecidos en el Plan de RSC de la empresa los grupo de interés determinando sus necesidades, expectativas y la aportación de valor de las políticas y estrategias llevadas a cabo.

---



**Países en los que está presente (donde la Entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos :**

Por el momento, nuestra actividad empresarial se circunscribe al territorio español. GARSA mantiene relación con entidades financieras, fondos de inversión, Servicers Inmobiliarios entre otros.

---

**Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen :**

El presente Informe de Progreso, tanto el alcance como el sistema de gestión se refiere a todas las oficinas de la empresa Gestores Administrativos Reunidos S.A (GARSA) de las diferentes Comunidades Autónomas.

---

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

Fruto de la reflexión estratégica realizada del Plan de RSC 2019-2021, tras un análisis del contexto de la organización, las medidas llevadas a cabo y el valor aportado a los diferentes grupos de interés.

---

**¿Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de Grupos de Interés ?:**

Los resultados del Informe de Progreso, tal y como se ha hecho en ocasiones anteriores, serán comunicados a nuestros grupos de interés a través del blog de la Web corporativa y en nuestra Intranet de la empresa y en el Boletín Trimestral « GARSA Informa »

---

**Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo :**

La empresa no ha recibido premios durante el ejercicio 2021.

---

**Periodo cubierto por la información contenida en la memoria :**

ENERO 2021-DICIEMBRE 2021

---

**Fecha de la memoria anterior más reciente :**

Abril de 2021

---

**Ciclo de presentación del Informe de Progreso :**

Anual

---

### 3. POLITICA DE LA EMPRESA

#### MISIÓN

Prestar un servicio de calidad a  
Todos nuestros clientes,  
Implementando soluciones a  
todas las circunstancias que se  
nos planteen.

#### VISIÓN

Ser una empresa líder en nuestro  
sector a nivel nacional, altamente  
reconocida por su nivel de calidad y  
excelencia

## Principios de Calidad



- La mejor valoración en **Experiencia Cliente** como objetivo general irrenunciable
- Cumplimiento de los plazos y acuerdos sobre el nivel de servicio estipulado contractualmente con los clientes, asegurando de esta forma las condiciones pactadas con los mismos.
- Efectividad y calidad en la ejecución del servicio demandado por los clientes, intentando siempre que el cliente nos perciba como un apoyo/ayuda.
- Intentar superar las expectativas de los clientes y resto de partes interesadas, transmitiendo de esta forma, un valor añadido.
- Garantizar la confidencialidad de la información de los servicios a los clientes.
- Homogeneizar los procedimientos y criterios de actuación en todas nuestras oficinas/centros.
- Llevar a cabo una mejora continua tanto del proceso como de la formación del personal de la organización.
- Lograr un mayor grado de satisfacción y motivación de todo el personal de la organización.
- Considerar la calidad como un elemento estratégico en GARSA concienciando y motivando sobre la importancia de tener un sistema de gestión de calidad.



## Nuestros Valores

#### Trabajo en Equipo

Somos una verdadera cadena humana de trabajo, por lo que es primordial aprender a relacionarnos con compañeros con otros puntos de vista. " Ninguno de nosotros es más inteligente que todos nosotros juntos" Stephan R. Covey

#### Flexibilidad y adaptación a los cambios

Es fundamental estar abiertos siempre al diálogo y comentar todos los incidentes que ocurran en la empresa porque así todos aprendemos de todos" Queremos crear un espacio integrador de ideas y favorecedor de personas"

#### Identificación y Compromiso con la empresa

Sentirnos protagonistas en nuestro trabajo, frente al cliente y frente a nosotros mismos. Hacer que el éxito de la empresa sea igualmente motivo de la propia y personal satisfacción. El pensamiento que queremos que guíe la actuación de la plantilla de la empresa, es el de GAGAR/GANAR "que todo lo que hagas sea una ganancia compartida; que ganes tú, que gane GARSA, que ganemos todos" Stephen R. Covey

#### Confidencialidad

La labor de nuestra empresa exige inevitablemente discreción y respeto, ya que tratamos con datos muy personales que implican consideración "ante todo un saber ESTAR y un saber SER profesionales"

#### Proactividad

Cada uno aporta su granito de arena a un trabajo que se enriquecerá de la implicación y las ideas "Los barcos están más seguros en el puerto, pero no fueron contruidos para estar ahí"

## 4. DEFINICION DE GRUPOS DE INTERES



Aportaciones de valor :

- **Equipo Humano :** Pertenecer a una organización responsable, con un comportamiento intachable, en el que puedan sentirse coprotagonistas, orgullosos y comprometidos con el proyecto, en un ambiente laboral de respeto y de desarrollo del talento.
- **Colaboradores y Proveedores :** Cuidando la creación de valor compartido; generando nuevas oportunidades en la economía del entorno; fomentando la actuación transparente, responsable y el respeto de los derechos humanos en todas las áreas de actuación; y prometiendo una forma de trabajo ética y responsable de principio a fin.
- **Clientes y Mercado :** Ofreciendo servicios que se distingan por la calidad y responsabilidad, teniendo en cuenta que ambas son necesarias. Compitiendo en el mercado de manera leal y no admitiendo conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.
- **Comunidad, Sociedad y Medioambiente:** Minimizando al máximo los impactos en el entorno y teniendo en cuenta la comunidad local y poniendo especial atención a los colectivos desprotegidos y desfavorecidos de la sociedad y a conservación del medioambiente a través de acciones y políticas de sostenibilidad.



## 5. DESARROLLO DE ACCIONES

### 5.1.- EQUIPO HUMANO



Los datos de 2021 son :

- La plantilla de Garsa, a 31 de diciembre de 2021, estaba formada por **1154 personas**, o bien **1119,02 FTES** (*Full Time Employees*). **Estas cifras suponen un crecimiento en cuanto numero de trabajadores del 14,26% respecto al año 2020.**
- La proporción de FTES desagregados por géneros supone **316 hombres y 803 mujeres**, manteniéndose casi la misma proporción de 28%vs72% de los dos últimos años.
- Respecto a la estabilidad de la plantilla, el **79% de la misma cuenta con contrato indefenido, mientras que un 21% tiene contrato eventual.**
- El **índice de rotación** este último año ha sido de **9,53%**, siendo superior al de 2020 (7,46%), pero un 7% inferior que en 2019.
- La plantilla tiene una **antigüedad media de 5,88 años** en la empresa.
- En cuanto a la proporción por franjas de edad, **más del 51% de la plantilla tiene entre 30 y 45 años**, un **33% más de 45** y **solo un 16% tiene menos de 30 años.**

La satisfacción y el compromiso de nuestros profesionales es una de la principales preocupaciones de Gestores Administrativos Reunidos S.A. En el ejercicio 2021 se ha visto, además, ampliada en términos de salud debido a las acciones preventivas que se han tenido que adoptar para procurar aunar la continuidad del negocio y la preservación de la salud de nuestro equipo humano debido a la irrupción de la COVID-19.

**Laboral:** La empresa considera a las personas como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y aplica la normativa y buenas prácticas en condiciones de empleo, igualdad, salud y seguridad en el trabajo.

En el Plan de RSC de la empresa 2019-2021, se establece un compromiso con el equipo humano a nivel laboral :

- **GARSA no emplea a nadie que no tenga 16 años cumplidos.**
- **Ninguna persona empleada será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.**
- **Prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a su equipo humano, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.**
- **Se reconoce el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.**
- **El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no exceden el límite legal establecido por la legislación. Las horas extraordinarias son voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.**
- **Los salarios que reciben los empleados de GARSA son acordes con la función desempeñada, siempre respetando los convenios vigentes**
- **Todos los empleados desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables.**

En el ejercicio 2021, se constituyó el Comité de Empresa para la Comunidad de Madrid, tras el proceso de elecciones para la elección de los Representantes Legales de los Trabajadores. La organización, no dispone de representantes de los trabajadores o delegados sindicales en el resto de Comunidades.

**Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud :** En materia de Seguridad y Salud Laboral, GARSA cuenta con un Servicio de Prevención, que realiza la vigilancia de la salud de los empleados. Durante estos dos últimos años, la COVID-19 ha supuesto un gran reto en la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. En ese sentido, el área de RRHH junto con la Mutua han definido en todo momento los protocolos de acción más acordes a la situación y normativas vigentes y teniendo especial cuidado con las personas consideradas de riesgo (grupos burbuja, teletrabajo, distancia en oficina, entrega de EPIS, protocolo de actuación ante casos los diferentes casos de Covid y contactos, ventilación, toma de temperatura, asignación de responsables Covid en cada oficina...). En 2020 y 2021 se han incorporado Desfibriladores en varias oficinas de la empresa, y durante el 2021 se impartieron formaciones para conocer el uso del desfibrilador y en materia de primeros auxilios (DESA), impartidos por Proyecto Salvavidas. También se promocionó la salud a través artículos en el Boletín Informativo de la empresa.

**Formación :** La formación es una herramienta esencial para mejorar la calidad y profesionalidad de los empleados. Desde RRHH se desarrollan acciones formativas para los empleados con el objetivo de que avancen en su carrera. Por ello, GARSA apuesta por un formación continua y un desarrollo de las personas desde el momento inicial :

- Formación de acogida para los nuevos profesionales, a través de la plataforma de formación de la empresa, *Campus GARSA*

- Formación continua del personal : El Plan de formación de la empresa de 2021, está diseñado pensando en los diferentes puestos de trabajo y funciones que realizan, para adaptar la formación a las necesidades y promover el desarrollo profesional. Durante el 2021, se llevaron a cabo formaciones incorporadas a este plan y otras formaciones extras para abordar los problemas y necesidades más acuciantes. Las formaciones ofrecidas tienen relación con el conocimiento necesario para realizar las funciones (Moratorias, Plusvalías Municipales, Aranceles Notariales y Registrales, entre otras), formación en ofimática y formaciones más orientadas al desarrollo personas (Formación en Igualdad, Buenas Prácticas en seguridad, Cómo afrontar conversaciones difíciles...)

**Promoción y desarrollo de Personas :** Durante el 2021, se ha llevado a cabo un Programa de Liderazgo, donde se incluyeron unas 50 personas en dos grupos, y 5 subgrupos. Por otro lado se publicaron en la Intranet de la empresa 6 anuncios de promoción interna.

**Selección :** Durante el año 2021, se ha elaborado un Protocolo de Selección, Incorporación y Bajas, estableciendo de esta manera una metodología formal. Este protocolo está orientado a la incorporación de los recursos humanos más idóneos para resolver las necesidades de la empresa, facilitar a la persona su adaptación para que se sienta acogido, motivado y útil y una línea de actuación a la hora de bajas en la empresa. Siempre desde un punto de vista de aprovechamiento de las capacidades de las personas de su entorno, alcanzando el máximo grado de diversidad posible y todos los beneficios que esto conlleva implícitos, especialmente en la integración en todos los niveles. Promoviendo buenas prácticas laborales a través de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Durante el año 2021 se incorporaron a Garsa 295 personas, de ellas 81 fueron hombres y 214 mujeres, lo que supone que el 72,5% de las incorporaciones fueron mujeres. Esta cifra es equivalente al porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla total de la empresa, la razón es la considerable feminización del sector. (Una de las medidas del Plan de Igualdad es reducir esa diferencia a través de los procesos de selección)

**Comunicación interna :** Durante el año 2021, se ha promovido la comunicación interna desde el departamento de RRHH, con el objetivo de aumentar la transparencia en la comunicación con los empleados y ampliar los canales de difusión de la información. Podemos destacar varias acciones :

- Envío de comunicados no solo en la Intranet de la empresa, sino también a través del correo electrónico, pero incrementar el alcance.
- Boletín Informativo Trimestral donde se han publicado tanto las noticias más relevantes de la empresa y también pequeños artículos relacionados con la promoción y sensibilización en diversas materias como pueden ser la igualdad de oportunidad, salud mental, sostenibilidad, salud mental y física...
- Mejora del sistema documental operativo de la empresa a través de la creación de un SITE compartido para toda la plantilla donde cada área incorpora aquellos documentos que pueden ser relevantes y de interés para el resto de la plantilla, estando así este SITE Documental disponible para consultar en cualquier momento.
- Encuestas en la fase del diagnóstico por el área de Transformación para profundizar y entender mejor la situación actual de GARSA y la visión a futuro que tiene la plantilla.
- Streaming en Youtube para la comunicación del Proyecto de Transformación a la plantilla.

**Igualdad y diversidad:** Durante el 2020, se han ido llevando a cabo las diferentes medidas establecidas en el Plan de Igualdad (2020-2024), se han establecido convenios de colaboración con empresas que fomentan la inclusión de personas con discapacidad (ej. Envera) y cumpliendo con la LGD. Al mismo tiempo, se han desarrollado actuaciones que han fomentado el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo como pueden ser la flexibilidad horaria (jornadas continuadas cuando se asistía a la oficina tanto en la hora de entrada como en la salida dentro de unos márgenes), el teletrabajo (variando la proporción según los datos de incidencia acumulada), sistema de videoconferencia para reuniones, y mayor flexibilidad ante peticiones especiales de teletrabajo estudiando cada caso, sensibilización a través de artículos en el Boletín de la empresa ...



## 5.2.- COLABORADORES Y PROVEEDORES

Los empleados de GARSA se relacionan con sus proveedores de forma **lícita, ética y respetuosa**.

La política de la empresa define expresamente que la selección y contratación de los proveedores se rige por **criterios objetivos y transparentes** (competencia técnica, cumplimiento legal, reputación y comportamiento ético), conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. Para ello, GARSA cuenta con un Protocolo de prestación de servicios tanto a la hora de evaluar como para contratar servicios/productos con Colaboradores y Proveedores, para optimizar el retorno en términos de coste y calidad para la organización y gestionar de forma adecuada el riesgo reputacional. Y también con un Protocolo de Compras.

El **objetivo**, es tener definido un método para realizar una evaluación inicial de candidatos a proveedores, selección mediante unos criterios establecidos, una evaluación mediante un seguimiento continuo, una reevaluación para verificar la idoneidad de los servicios suministrados en la empresa para la toma de decisiones y poder determinar su continuidad o no como proveedor homologado. Es nuestra área de Calidad, quien se encarga de realizar esta evaluación a los proveedores (mensajería, papelería, notarias, gestores colaboradores, etc) y en caso de observarse incidencias dependiendo de la gravedad de las mismas se toman medidas penalizadoras y se opta por cortar las relaciones con el proveedor.

Todas las actividades en materia de compras y aprovisionamiento se desarrollan en estricto cumplimiento con las normas y procedimientos en vigor en la compañía. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deben estar acreditadas, en el sentido de ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de GARSA.

Estos Protocolos ayudan a **establecer relaciones a largo plazo con los proveedores y colaboradores** en las que prima un **beneficio mutuo** y a **garantizar la igualdad de oportunidades ante la oferta de servicios**.

En 2021, se realizaron auditorías internas a gestores colaboradores y proveedores, y el área de Compras fue auditada por AENOR en el mes de junio.

### 5.3.- CLIENTES Y MERCADO



GARSA trabaja día a día por establecer **relaciones duraderas con todos sus clientes**. Las relaciones empresariales están basadas en la **confianza**, la **calidad** de servicio, **atención personalizada** y atendiendo a criterios de **consideración, respeto y dignidad**, no permitiendo a los empleados en sus relaciones con los clientes discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley.

Durante la crisis provocada por la Covid-19, en 2021, la empresa no ha abandonado ni por un momento esta filosofía basada en la calidad del servicio y satisfacción de nuestros clientes, adaptando el sistema de trabajo a las circunstancias sin perjuicio del servicio prestado.

**El éxito de la organización depende directamente de lo satisfechos que se sientan nuestros clientes.** Por ello se realizan encuestas, semestrales y anuales, para tener conocimiento de servicio prestado y poder tomar medidas de actuación para ofrecer servicios valorados y de calidad.

GARSA dispone un área de Calidad que materializa la política de calidad de la empresa a través de las **auditorías internas** de manera periódica (auditorías de gestión anuales y de procesos cada trienio, exceptuando aquellos procesos que sufren cambios constantes que se realiza de manera anual), para detectar cualquier desviación de proceso en cualquier ámbito ya sea de servicio, de selección de proveedores, gestión de personal, etc.; y **auditorías externas** realizadas por la Asociación Española de Normalización y Certificación de manera anual para verificar que nuestro sistema de gestión satisface los requisitos de la norma UNE, en concreto *UNE-EN ISO 9001:2015*. La empresa cuenta con la actualización de junio de 2021.

En cuanto, a **Protección de Datos**, la empresa dispone de **un Delegado de Protección de Datos**, que se encarga de informar y asesorar a responsables y empleados en las obligaciones que les incumben en virtud de la legislación de protección de datos, supervisar el cumplimiento de la misma y de las políticas al respecto que existen dentro de la empresa, realizando evaluaciones de impacto y cooperando. La empresa también tiene habilitado un correo electrónico ([protecciondedatos.dpo@garsa.com](mailto:protecciondedatos.dpo@garsa.com)) para poder comunicar incidencias detectadas en lo relativo a la confidencialidad de la información, rectificación u eliminación de datos...



Se utilizan **clausulas de confidencialidad y Protección de datos** en los contratos laborales, contratos con proveedores, candidatos de procesos de selección... tratando los datos de forma lícita, leal y transparente. Por otro lado, con el fin de proteger los datos de carácter personal de nuestros clientes, GARSA tiene implantado un **Protocolo de Cambio de Contraseñas**.

Durante el 2021, también se realizó una **auditoria externa de protección de datos**, auditando los distintos departamentos de GARSA en los que se tratan datos personales.

**GARSA compete en el mercado de manera leal y no admite en ningún caso conductas engañosas, maliciosas o fraudulentas.** La búsqueda de información de mercado por parte de los empleados de GARSA se desarrolla siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla. Los profesionales de la empresa tienen la obligación de rechazar la información sobre competidores obtenida de manera improcedente o violando la confidencialidad bajo la que mantienen sus legítimos propietarios. En particular, como se estipula en el el Plan de RSC se pone especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación a GARSA de profesionales provenientes de otras compañías del sector.

En GARSA se trabaja contra la corrupción y nuestros clientes se encuentran debidamente informados de **los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y en pro de la integridad y transparencia**. En 2021, se introdujo en la empresa el **Canal de Denuncias** con su protocolo, con el fin de reforzar y fomentar la cultura corporativa basada en la transparencia, en el cumplimiento ético y normativo, y así prevenir, descubrir y reaccionar frente a las infracciones de la ley, del Código ético y de conducta y del resto de normas internas. Para la creación de este canal de denuncias se tuvo en cuenta la Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

La empresa publicó en 2021 el **Informe de carácter no financiero** y se encuentra subido a la pagina web, cumpliendo con la Ley 11/2018.



## 5.4.- COMUNIDAD, SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE

El compromiso social y medioambiental forma parte inseparable del modelo de negocio de la empresa y queda recogido en su Plan de RSC. En el último plan se especifican los siguientes objetivos en esta material :

**OBJETIVO 1**  
**PATROCINIO Y COLABORACIÓN**  
*Desarrollo de actividades de patrocinio y acción social, canalizadas a través de la colaboración con organizaciones y empresas comprometidas con el medioambiente y las acciones sociales.*

**OBJETIVO 2**  
**CONCIENCIACIÓN**  
*Desarrollar campañas de sensibilización y concienciación social y medioambiental*

**OBJETIVO 3**  
**CONSUMO ENERGÉTICO**  
*Potencias medidas para reducir el consumo energético, consumo de agua y reducir la emisión de gases contaminantes*

**OBJETIVO 4**  
**INTEGRACIÓN LABORAL**  
*Trabajar en pro de la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social y laboral.*

La interacción de GARSA con las comunidades locales y con los grupos de interés en general, se basa en el respeto y la creación de relaciones prósperas y duraderas.

En relación con el impacto de la actividad en la sociedad, GARSA muestra su compromiso mediante el fomento de la formación práctica de estudiantes ; la contratación de personas jóvenes, desempleadas, mayores de 45 años y en situación de exclusión social.

El compromiso social de la empresa se concreta en el desarrollo de actividades de patrocinio, mecenazgo y acción social, realizadas por la compañía o canalizadas a través de la colaboración de organizaciones sociales.

Algunas de las acciones realizadas en 2021 son :

- Colaboración con la recogida de tapones solidarios.
- Colaboración con centros de formación para personas desempleadas y en riesgo de exclusión



- Difusión, a través del Boletín informativo de la empresa tips de sensibilización ambiental y social
- Utilización de videoconferencias para reducir traslados
- Existencia en todas las oficinas de puntos limpios para almacenar el tóner, objetos voluminosos, pilas, ... y control de consumos (bombillas de bajo consumo, sensores de movimiento, papel reciclado, ...)
- Contar con un gestor homologado para la recogida de papel y destrucción.
- Colaboración con fundaciones y centros especiales de empleo, para la integración laboral de personas con discapacidad (ej. Envera)
- Participación en la campaña navideña para obtener fondos para la Entidad de Iniciativa Social sin ánimo de lucro, proTGD que tiene como propósito garantizar el bienestar de las personas con Trastorno del Espectro Autista-Trastornos Generalizados del Desarrollo y a sus familias.

## 6. TABLA DE CORRESPONDENCIAS

Nº	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CAPITULO	PAGINA
1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	3. Política de la empresa 5.1 Equipo Humano 5.2 Colaboradores y Proveedores 5.3 Clientes y Mercado 5.4 Comunidad, sociedad y Medioambiente	4 - 16
2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos		
3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	5.1 Equipo Humano	8 - 11
4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	3. Política de la empresa 5.1 Equipo Humano	4 / 8 - 11
5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	5.1 Equipo Humano 5.4 Comunidad, sociedad y Medioambiente	8 - 11 / 15 - 16
6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	3. Política de la empresa 5.1 Equipo Humano	4 / 8 - 11
7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	5.4 Comunidad, sociedad y Medioambiente	15 - 16
8	Las empresas deben formentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	5.4 Comunidad, sociedad y Medioambiente	15 - 16
9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	5.4 Comunidad, sociedad y Medioambiente	15 - 16
10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	5.2 Colaboradores y Proveedores 5.3 Clientes y Mercado	12 - 14

## 7. OBJETIVOS DE MEJORA

1. Incrementar nuestra participación en la difusión de la AGENDA 2030 y alinear estrategia de empresa con los ODS (**Todos los ODS**)
2. Mejorar la satisfacción de los empleados y el número de horas de formación de cada empleado, así como selección de cursos que contribuyan al desarrollo profesional. Seguir formando a alumnos en la empresa de Universidad, Institutos y otros centros de formación (**ODS 4 Educación de Calidad**).
3. Implantación de medidas del Plan de Igualdad (**ODS 5 Igualdad de Género**)
4. Iniciativas internas para eliminar residuos y reducir consumos (**ODS 12 Producción y consumo responsable**)
5. Iniciativas internas para la promoción de la salud física y mental (**ODS 3 Salud y Bienestar**)



