



INFORME DE PROGRESO 2021

EXTERNALIA GESTION DEL
PUNTO DE VENTA, S.L.



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

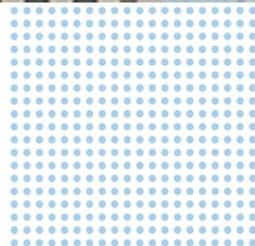
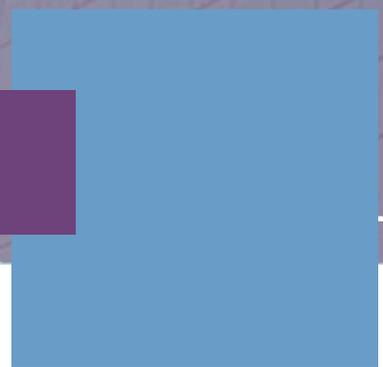
02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Empleados
- Clientes
- Medioambiente
- Proveedores
- Comunidad/Sociedad Civil

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



INFORME DE PROGRESO 2019

En Barcelona a 28 de febrero de 2022.

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Externalia Gestión del Punto de Venta, S.L., reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Durante este año hemos aportado en el apartado de sostenibilidad, nuestro granito de arena, haciendo más sostenible nuestra flota de vehículos, incrementando el % de vehículos GLP y disminuyendo los que usan combustibles fósiles.

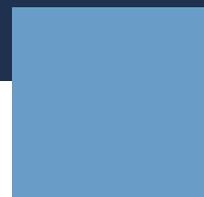
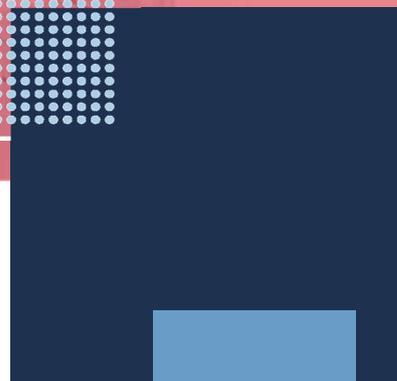
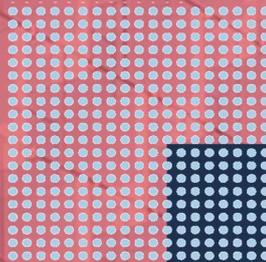
Por otro lado, hemos avanzado en la realización del Plan de Igualdad para seguir encabezando en el sector la igualdad de género entre nuestros empleados y la inexistencia de la brecha salarial entre nuestros empleados.

En el futuro no solo planteamos tener una flota 100% sostenible, sino también certificarnos en RSC en todos los ámbitos que se contemplan dentro de ella, aspecto que empezaremos durante este 2022 en el 2Q.

Atentamente,

Javier Vila Castellón
Director General

PERFIL DE LA ENTIDAD



INFORME DE PROGRESO 2019

DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

EXTERNALIA GESTION DEL PUNTO DE VENTA, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección Web

<http://www.externalia.es>

Número total de empleados

242

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

960.000 – 24 millones

Beneficios obtenidos detallados por país

Todos los beneficios se obtienen en España al no haber ni filiales ni sucursales en ningún otro país.

Impuestos sobre beneficios pagados

273.929,80€ en 2021 como pago del Impuesto de sociedades (ejercicio 2021). Asimismo la sociedad realiza los pagos de otros impuestos en España como IVA e IRPF y otras tasas locales.

Subvenciones públicas

No se ha pedido, ni, por tanto recibido, ninguna subvención pública desde la creación en 2009 de la empresa.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Comercio y distribución

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Externalización de la gestión del punto de venta. Marca solo externalia.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Adjuntado

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Legislación y cambio de tendencias.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Automatización del punto de venta. Mayor compra online.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Nuestro objetivo es ser referentes en la prestación de servicios de gestión de los Puntos de Venta a través de

INFORME DE PROGRESO 2019

la creación de alianzas a largo plazo con nuestros Clientes. Para conseguirlo: Atraemos, desarrollamos y retenemos talento. Retamos a nuestros clientes. Compartimos nuestro Know How y tenemos iniciativa. Nos adaptamos al entorno cambiante. Nos comprometemos con ilusión y pasión con los proyectos. NUESTROS VALORES Compromiso con nuestros equipos y nuestros clientes. Responsabilidad: creación de valor sostenible. Orientación a resultados: métricas concretas. Adaptabilidad al entorno: experiencia multicategoría y multisector. Iniciativa: somos manos, cabeza y corazón de las marcas que representamos. Mejora constante: de nuestros procesos para la gestión de la calidad. Cumplimiento de los requisitos: legales y aquellos otros suscritos, relacionados con la prestación de los servicios indicados en esta política.

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

Javier Vila, director general y Consejero delegado.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Empleados, Clientes, Medioambiente, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Quienes tienen más impacto en el día a día.

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

Por ahora no se ha difundido es nuestro primer año.

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

España

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

En base a ratios o indicadores, que creemos son standard en nuestro sector e industria.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

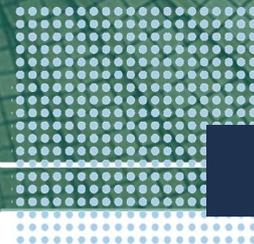
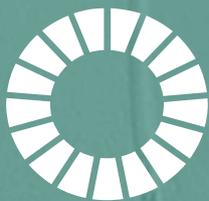
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



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

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

INFORME DE PROGRESO 2019

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

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

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

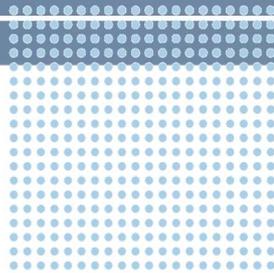
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

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

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

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



4

3

1

1

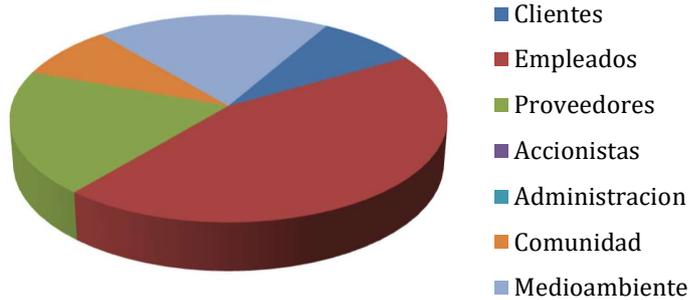
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Medimos anualmente la satisfacción de todos (todos) nuestros clientes mediante encuesta al finalizar el año. Se realiza entre diciembre y enero. Es una encuesta de obligado cumplimiento que nos sirve para reforzar y mejorar las áreas donde estamos más débiles. Asimismo nos sirve para ver tendencias o sugerencias que nos hacen.

Política de Calidad - Política

Se adjunta encuesta desde 2019 a 2021. Va dirigida a los responsables de proyecto de cada uno de nuestros clientes.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Una vez realizada la encuesta, cada project manager se pone en contacto con los clientes para revisar las respuestas y focalizar en aquellos aspectos donde haya oportunidad de mejora, o, donde se pueda profundizar en la relación comercial. Asimismo se trata siempre de comunicar de la mejor manera posible. La herramienta no es solo un medidor de puntos sino un medidor para mejorar la comunicación ahí donde haya fallado o de mejorarla.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Se adjunta encuesta de satisfacción de 2019 a 2021. Estos resultados se extraen de surveymonkey que es donde nuestros clientes rellenan la encuesta.

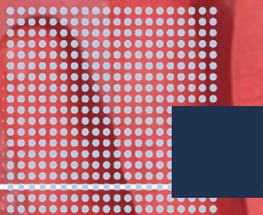
Documentos adjuntos: [Encuesta satisfaccion 2019-2021.xlsx](#)

Objetivos marcados para la temática

Mejorar resultados de 2021.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Igualdad de género



Se está realizando desde 2021 el Plan de Igualdad en la compañía. Hasta ahora no existía. A pesar que estamos cerca del 50% de igualdad de género en la plantilla, queremos profundizar y comunicar a nuestros empleados que esta es una de nuestras prioridades. En segundo lugar, que la retribución también sea la misma y no haya diferencia por culpa del género, o sea, reducir totalmente la brecha salarial. Y por último, queremos llegar a la paridad del 50%.

Plan de Igualdad - Política

Se adjunta documento del plan de igualdad de la empresa.

Código Ético / Conducta - Política

En el código ético de nuestra empresa, uno de nuestros principios, el 2.2 se basa en la igualdad de género y por tanto Externalia vela por la aplicación de las leyes de igualdad de género en las diversas funciones y responsabilidades de su estructura en su trato con terceras personas.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

La plantilla de EXTERNALIA está formada por 105 mujeres y 110 hombres; esto es un 49% de mujeres y un 51% de hombres. En la franja de edad más baja (de 18 a 30 años) existe un equilibrio entre los géneros, en la franja de 30 a 40 años se muestra una mínima diferencia de 1 punto a favor del género masculino. En la siguiente franja (40 a 50 años) el desequilibrio se establece en favor del género femenino, para de nuevo desequilibrase en favor del masculino en la franja siguiente (50 a 60 años). Respecto al tipo de contrato y duración de los mismos, observamos un 97% de los hombres disfrutan de contratos indefinidos, en contrapartida, al grupo de mujeres, de las que sólo disfrutan de esta modalidad un 88%. En cuanto a la distribución por grupo profesional, observamos que se

mantiene un equilibrio en los grupos profesionales, si bien se fomentará la contratación a favor del género femenino en los grupos de coordinación y Gpv, cuando la empresa lo requiera. En cuanto a la antigüedad de la plantilla, observamos que la antigüedad de las personas de más de 5 años está desequilibrada en favor del sexo masculino. Por ello, tendremos en cuenta, para fomentar la estabilidad a favor del género femenino. Se observa una desviación masculina hacia los puestos de mando (Staff Directivo, Coordinador y Gestores punto de venta). Por ello, tendremos en cuenta, para las próximas contrataciones en puestos de responsabilidad al género femenino. Se observa que se extinguen más contratos por causas objetivas a mujeres (0,6%) en comparación con los hombres (0,4%), así como son las mujeres quienes solicitan más excedencias (0,7%). Si bien, en el resto de causas de extinción de la relación laboral observamos un porcentaje mayor en el sexo masculino. Respecto a la formación a cargo de la empresa observamos que de la totalidad de personas que han sido formadas el 67% son hombres y el 33% mujeres. Respecto a las horas de formación, los hombres han recibido 883 horas y las mujeres 434. De las horas anuales de formación. En los últimos 4 años EXTERNALIA ha promocionado a las personas de manera equitativa, en relación al género. Aunque será positivo crear un plan de promoción interna, que al tiempo que genera motivación, evita las designaciones y las promociones por antigüedad. En relación al cómputo total de la suma de las retribuciones de toda la plantilla disgregada por sexos, existe una brecha salarial en favor del género masculino, del 12,4 %, reduciéndose al 2,3% cuando comparamos el salario bruto por hora. Esta brecha, es causada por el nivel de los salarios de los trabajadores situados en el percentil 95 (director, managers y administradores), esto unido a que la mayoría de las mujeres se hayan en percentiles bajos, ha dado lugar a la brecha indicada. Se recomienda la contratación de mujeres en cargos de alto nivel como medida compensatoria.

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

105 mujeres y 110 hombres, total 215. Por edad: 18 a 30: 7% mujeres y 7% hombres 30 a 40: 16% mujeres y 18% hombres 40 a 50: 20% mujeres y 15% hombres 50 a 60: 6% mujeres y 10% hombres más 60: 0% mujeres y

INFORME DE PROGRESO 2019

1% hombres Por grupo profesional: aux adm: 3 mujeres
2 hombres of adm de 1ª: 5 mujeres 3 hombres
coordinador: 7 mujeres 11 hombres gpv's: 85 mujeres
89 hombres jefes departamento: 4 mujeres 5 hombres
soporte: 1 mujer 0 hombres

Documentos adjuntos: [Revision 2 Pla igualtat externalia. Final.docx](#)

Objetivos marcados para la temática

Para evitar ese desequilibrio social, desde EXTERNALIA, vamos a favorecer la discriminación positiva en favor de la mujer para arreglar el pequeño déficit (-5 puntos de diferencia) hasta equilibrar los porcentajes globales. Respecto a la formación inicial de la plantilla, observamos un mayor número de mujeres con estudios universitarios que hombres, este elemento se tendrá en cuenta en los procesos de promoción interna. En cuanto a la antigüedad de la plantilla, observamos que la antigüedad de las personas de más de 5 años está desequilibrada en favor del sexo masculino. Por ello, tendremos en cuenta, para fomentar la estabilidad a favor del género femenino.

Ambiente laboral



El objetivo es analizar el clima laboral. Determinar y conocer cual es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

Política RSE - Política

La empresa lo que quiere mediante esta herramienta es: Canalizar las opiniones de los trabajadores a través de una herramienta oficial. Identificación de las posibles incidencias y añadir propuestas de mejora. Identificar un área de oportunidad para convertirlo en fortaleza. Utilizar la información para crear, medir y desarrollar planes de acción.

Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto

Se realiza mediante encuesta bianual. Una vez se han tenido los resultados a inicios de 2021, se han propuesto mejoras para paliar los resultados menos favorables de las áreas destacadas negativamente.

Especialmente: -Fidelizar el equipo humano mejorando en la medida de lo posible su remuneración -Tener en cuenta siempre las sugerencias de las personas que la forman -Formar a los trabajadores y retener el talento - Mejorar la comunicación de los distintos equipos

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Se adjunta encuesta de satisfacción o clima laboral.

Documentos adjuntos: [CLIMA LABORAL.pptx](#)
Objetivos marcados para la temática

Que en la siguiente encuesta en 2023, las sugerencias de mejora y valoraciones medias hayan desaparecido o hayan sido mitigadas

Formación al empleado/a



Para cada tipo de empleado y según sus necesidades, se desarrolla un plan formativo para fortalecer esas áreas de mejora y de las cuales la empresa se pueda beneficiar en su trabajo diario.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Se adjunta plan formativo de 2021 para cada área de empleados. Este plan se definió a finales de 2020. Para 2022 se ha definido a finales de 2021. Una vez detectadas las áreas de mejora que quedan pendientes y de acuerdo con la estrategia de la empresa para el año siguiente, se define todo el plan formativo de Externalia.

Código Ético / Conducta - Política

En el código ético de la empresa, en su primera versión de mayo de 2021, contemplamos la opción de planes de formación como uno de los objetos y ámbitos de aplicación del código ético. Este código constituye una declaración de los valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de todas las personas de la empresa en el desarrollo de su actividad profesional, garantizando la aplicación colectiva de los compromisos y la integración de todo el

INFORME DE PROGRESO 2019

personal de la empresa en la cultura corporativa.

Formación - Acción / Proyecto

Se han hecho cursos formativos en: comunicación para mejorar las presentaciones con clientes. Se han hecho cursos de liderazgo para coordinadores y potenciales coordinadores para que puedan dirigir equipos de la mejor manera posible. Se han hecho cursos en excel para que el trabajo diario de reporte sea lo más eficiente posible. Se han hecho cursos de Power Point para mejorar las presentaciones.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

La evaluación anual se mide a través de EVALDES. Evaldes es una herramienta interna que tenemos, donde se miden los objetivos pasados para ver si se han cumplido y propone los futuros. En base a estos también se modula la política retributiva variable de los empleados.

Documentos adjuntos: [formacion.rar](#)

Objetivos marcados para la temática

Cumplir el plan formativo de 2022 para desarrollar las áreas de mejora que en el EVALDES se hayan detectado como de potencial mejora.

Desarrollo de Políticas

Éticas



EXTERNALIA pretende, en este Código Ético y de Conducta, reflejar los principios que han de guiar y orientar el comportamiento profesional de los empleados del EXTERNALIA en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales. Este código ético recoge el compromiso de EXTERNALIA de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones de la Compañía, con sus propios empleados, con sus clientes, con sus proveedores y con la sociedad en general. Esperamos que, tanto nuestra empresa

como nuestros/as socios/as comerciales lleven a cabo sus políticas de acuerdo con estos principios. Pedimos a los miembros de nuestra Empresa que defiendan y vivan este compromiso cada día. La asunción por EXTERNALIA de un código ético representa el compromiso expreso de la Compañía de aceptar unos criterios de conducta a cuyo estricto cumplimiento se vincula.

La Forma de conducir de la Empresa que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de la actividad generan sobre los trabajadores, clientes, comunidades locales, medio ambiente y sobre la sociedad en general, implicando el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en dichos ámbitos.

El Código Ético de EXTERNALIA constituye una declaración de los valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de todas las personas de la compañía en el desarrollo de su actividad profesional, garantizando la aplicación colectiva de los compromisos y la integración de todo el personal de la empresa en la cultura corporativa. En concreto, el Código Ético tiene como objeto:

- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
- Discriminación
- Cualquier forma de violencia, acoso o abuso
- Seguridad y salud laboral
- Flexibilidad horaria y remuneración
- Planes de formación
- Comunicación interna, fomentando la transparencia
- Sistemas de gestión de calidad y medio ambiente
- Servicios y ayudas sociales, tanto internas como externas

Código Ético - Política

La empresa ha desarrollado desde Mayo de 2021 un código ético, que actualmente sigue en desarrollo dentro de una amplia política de RSC en la cual abarcaremos más campos de acción.

Código Ético - Acción / Proyecto

Adjuntamos el código ético de la empresa en su primera versión de Mayo de 2021.

Código ético - Indicador de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2019

Número de incidencias que pudiera haber en cada uno de sus apartados si alguno de estos aspectos no se cumplen.

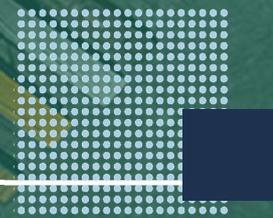
Documentos adjuntos: [Codigo etico](#)
[Externalia.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Ampliarlo y conseguir que no haya incidencias.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Desde nuestra obtención de la ISO 9001, uno de nuestros objetivos ha sido que nuestra relación con los proveedores estratégicos sea lo más transparente y medible posible. De manera que podamos establecer una relación duradera con ellos y que la manera en que se les mide sea de mutuo acuerdo por ambas partes.

Política de proveedores - Política

Nuestra política de compras va dirigida a dichos proveedores y se basa en los criterios adjuntos de homologación. Estos cuatro tipos de proveedores esenciales, de acuerdo con nuestra política de gestión de la calidad (ISO 9001) son: - vehículos -almacenaje -informática -gestión de incendios.

Código Ético / Conducta - Política

En nuestro código ético, nuestro principio 2.10 dice lo siguiente en cuanto a transparencia con terceros: 2.10.- Transparencia Nuestras actuaciones y resultados son claros y coherentes con nuestra cultura corporativa, garantizando su conocimiento a la ciudadanía en general y a todos y cada uno de los grupos de interés que nos acompañan. Y sobre pautas: 3.4- Estafas comerciales Externalia se declara contraria a emplear o a engañar, utilizar su credibilidad empresarial o abusar de su confianza para inducir a error a una persona, entidad pública o privada y así lograr que realicen una prestación que resulte perjudicial para su patrimonio. Ningún miembro de la plantilla, firmará por otro, sustraerá, ocultará o inutilizará procesos. Externalia considera a sus proveedores/as y clientes, como parte indispensable para la consecución de los objetivos de la Compañía, buscando establecer con ellos/ellas relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo

Fichas de homologación de proveedores - Acción / Proyecto

El proceso de comunicación se abre cuando hay incidencias descritas en la política de homologación. De manera que se construye una relación más transparente y clara entre ellos y nosotros. Ahora ya se sabe en base a qué criterios se les mide y porque. Antes esto no sucedía.

Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Se les mide en función de las incidencias que haya. Las incidencias se basan en incumplimientos de los requisitos de homologación de proveedores.

Documentos adjuntos: [Homologacion proveedores.zip](#)

Objetivos marcados para la temática

Es el primer año que hacemos evaluación de proveedores, por tanto para inicios de 2022 se evaluarán todos ellos de manera que seguirán siendo homologados o no, según los criterios adjuntos.



GRUPO DE INTERÉS Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



Externalia ha colaborado desde hace muchos años con diversas ONG's como Fundación La Fageda y Cruz Roja. Con La Fageda desde 7 años y con Cruz Roja desde hace 2. Es intención de nuestra empresa ser un colaborador más y apoyar iniciativas que fomentan la integración social y que ayuden a evitar la exclusión. Asimismo nuestra empresa siempre se ha caracterizado por ser solidaria con nuestra sociedad, y, por tanto, hemos querido colaborar con los que más lo necesitaban durante esta grave Pandemia. En el caso de la primera es un proyecto social que tiene como misión mejorar la calidad de vida y promover la integración social de personas en riesgo de exclusión de la comarca de la Garrotxa, mediante un trabajo real y digno. En el caso de la Cruz Roja el proyecto de 2021 se ha basado en la campaña "Emergencia coronavirus en España" que ha gestionado su departamento de intervención social.

Política de Acción Social - Política

Tal como figura en nuestro código Ético, uno de nuestros valores es evitar la discriminación tanto dentro de la empresa como fuera, y creemos que, en especial con La Fageda, cumplimos este valor. En concreto, el Código Ético tiene como objeto: • Discriminación • Servicios y ayudas sociales, tanto internas como externas

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Como se ha mencionado con anterioridad, las acciones han sido las colaboraciones activas con estas dos ONG's. En ambas la relación continuará durante 2022.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) - Indicador de Seguimiento

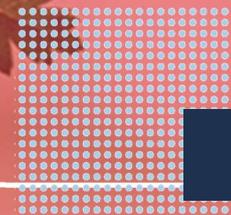
La cantidad de dinero donado ha sido de 20.000€ para la Fageda y de 7.000€ con Cruz Roja, como así lo certifican los certificados emitidos por ambas entidades.

Objetivos marcados para la temática

Seguir colaborando en 2022 con ambas entidades e incluso crecer en nº de fundaciones / ONG's en las que se colabora.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Movilidad Sostenible



Nuestro propósito es tener una flota (casi 300 vehículos) más sostenible año tras año, por tanto nos hemos centrado en tener una flota de vehículos donde por ahora el vehículo GLP tenga cada vez mayor peso, en detrimento de los vehículos tradicionales que usan combustibles gasolina y diésel. Aunque sabemos que el GLP no es 100% sostenible, lo es mucho más que los tradicionales. Actualmente los vehículos híbridos o eléctricos no nos dan aun una autonomía suficiente para poder cambiar parte de nuestra flota a éstos.

Política de Movilidad Sostenible - Política

Nuestro compromiso como empresa con una amplia flota de vehículos es que éstos sean lo menos contaminantes posibles. Somos conscientes del impacto que nuestros 8 millones de km's anuales tienen sobre nuestro entorno y es por ello que nuestro compromiso durante el 2021 fue incrementar el % de vehículos GLP dentro de la flota.

Flota de vehículos GLP - Política

Tener un % amplio de la flota de vehículos de la empresa que use combustible GLP.

Código Ético / Conducta - Política

Dentro de nuestro código Ético en su apartado 3 de pautas generales y de conducta nos encontramos con el espacio dedicado a medio ambiente: 3.- PAUTAS GENERALES Y DE CONDUCTA El Código de Ética y Conducta determina pautas de conducta específicas que espera cumplan y respeten los miembros de la plantilla tanto de Externalia como de sus clientes. 3.1 Respeto al medio ambiente Externalia reconoce, como parte de su responsabilidad social, la protección del medio ambiente. Nos comprometemos activamente con iniciativas para promover la responsabilidad ambiental y alentar tanto el desarrollo como la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Flota de vehículos GLP - Acción / Proyecto

Se ha procedido a cambiar parte de la flota de vehículos que usan combustibles fósiles como diesel o gasolina 95 a GLP. Esto nos permite ser más sostenibles, especialmente en grandes ciudades, donde por normativa, cada vez se requiere más reducir las emisiones, como además nos permite ser una empresa que apuesta por la sostenibilidad, ya que podemos preguntarnos además, y que finalidad tiene esto? Para empezar, lograr una combustión más limpia. Al ser la combustión más limpia, se emite muchas menos partículas de CO2 a la atmosfera. Además, este carburante, está exento de azufre u otros elementos como metales. La alternativa al coche de combustión y al coche eléctrico existe y como decimos es el coche de GLP. Con los protocolos anticontaminación de ciudades como Madrid y Barcelona en cabeza, entre otras, tratando de limitar la circulación de los vehículos de gasolina y gasóleo, cada vez son más las empresas que buscamos una alternativa. Lo hacemos además pensando en no dañar nuestra actividad diaria productiva estando pendientes de la calidad del aire. El vehículo GLP nos permite olvidarnos de esta cuestión. También alguien podría decirnos que llegados a este punto, la primera opción podría ser comprar un coche eléctrico, pero nos surgen los inconvenientes y preocupaciones que siempre están encabezados por la autonomía (tenemos vehículos que hacen diariamente entre 300 y 400 km, y cargar este tipo de vehículos podría suponer muchas horas de espera para nuestro personal) y escasez de puntos de carga (en muchas medianas y pequeñas ciudades donde parte de nuestro personal reside no encuentra puntos de carga). Es por ello que la empresa opta por ahora por GLP, aun siendo sabedores que en el medio y largo plazo deberemos evolucionar hacia las alternativas de vehículo eléctrico o híbrido enchufable.

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

Ratios de % de vehículos GLP sobre el total de la flota.

Documentos adjuntos: [GLP.xlsx](#)
Objetivos marcados para la temática

INFORME DE PROGRESO 2019

El objetivo es que en los siguientes 3 años, tengamos un 50% de la flota como mínimo en GLP, sino más.

ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

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

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

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

Formación al empleado/a



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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad

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

Indicador GRI: 404

Desarrollo de Políticas Éticas



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, 10 | Reducción de las desigualdades

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

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

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

Cientes

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 102-13

Medioambiente

Movilidad Sostenible



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

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

APROXIMOS AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2021

