



INFORME DE PROGRESO 2021

Ingennus Urban
Consulting. S.L.P.



Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Proveedores
	Socios/Accionistas
	Comunidad/Sociedad Civil
	Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

INGENNUS

1

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA INICIATIVA Y SUS DIEZ PRINCIPIOS

2021 ha sido un año de reinención, fruto de los cambios derivados de la pandemia. En plena época COVID, Ingennus ha conseguido recertificarse en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y 14006:2020; y hemos comenzado con la implantación de nuestro nuevo Plan Estratégico 2021-2023, que incluye un nuevo Plan Internacional, con el foco puesto en el crecimiento, la rentabilidad y el impulso de la nueva marca Ingennus. El propósito de la compañía se ha reinventado y se centra ahora en diseñar soluciones de arquitectura sostenibles e innovadoras para crear ciudades más habitables.

Por todo ello, renovamos el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios, con el objetivo de convertirnos en referente nacional en materia de sostenibilidad en sus tres vertientes (económica, medioambiental y social). Destacan algunos de nuestros proyectos como el edificio "Torre Zaragoza", diseñado siguiendo criterios Passivhaus, el nuevo centro penitenciario de San Sebastián, con sello "Verde 4 hojas", o varias promociones de viviendas en el País Vasco certificadas como Passivhaus.

Somos conscientes de que las alianzas son vitales y apostamos por una política empresarial basada en la colaboración como clave para consolidar los ODS, siendo un altavoz hacia el mundo.

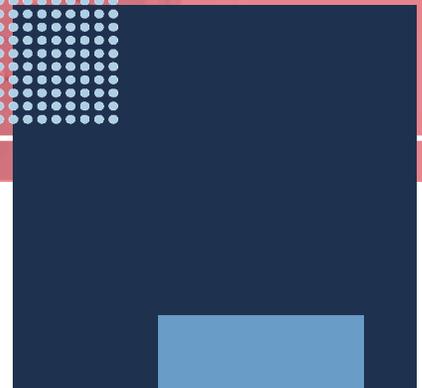
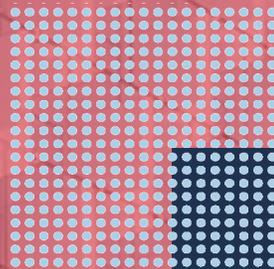
José María Lahuerta Casanova



Arquitecto Socio y presidente del Consejo de Administración
Ingennus Urban Consulting

C/ Alfonso I, 17, 8º
50003 Zaragoza, España
+34 976 238 429
www.ingennus.com

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Ingennus Urban Consulting S.L.P

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Calle Alfonso I, 17, Planta 8ª 50003 Zaragoza

Localidad

Zaragoza

Provincia

Zaragoza

Comunidad Autónoma

Aragón

Dirección Web

<https://www.ingennus.com/>

Número total de empleados

45

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

960.000 – 24 millones

Subvenciones públicas

Ingennus recibió en marzo de 2021 una subvención

solicitada en julio de 2020 por las inversiones para digitalización realizadas ese año para el desarrollo seguro de la actividad económica frente al COVID-19.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Ingennus es una firma internacional que diseña soluciones de arquitectura sostenibles e innovadoras. Con un equipo de 46 personas en la actualidad y 30 años de experiencia, la compañía – actualmente la empresa de arquitectura más grande de Aragón – ha desarrollado un total de 1.105 proyectos y ha trabajado en 16 países, situándose en el top 30 de las empresas de arquitectura por facturación a nivel nacional. En continua búsqueda de la excelencia a través de soluciones tecnológicas innovadoras en un marco de responsabilidad, eficiencia, Ingennus está comprometida con el desarrollo de la arquitectura verde para promover un mundo mejor, crear ciudades y entornos sostenibles y mejorar la vida de las personas. Sus oficinas centrales están situadas en la calle Alfonso I, nº 17 de Zaragoza, y su actividad empresarial se extiende por Madrid, Cataluña, País Vasco, Islas Baleares, Islas Canarias, Andalucía, Asturias y Comunidad Valenciana, gracias a un sólido plan de alianzas y a la firma de acuerdos de asociación con otros profesionales del sector. Hasta el momento, África Occidental y América Latina han sido los dos focos principales en los que Ingennus estaba desarrollando sus proyectos dentro del ámbito nacional; la mayoría de ellos, en el marco de las licitaciones internacionales. Sin embargo, en 2022 la firma amplía su ámbito de actuación y tiene previsto iniciar actividades en Europa dentro de su actual Plan Internacional. Los servicios que

INFORME DE PROGRESO 2021

ofrece Ingennus se resumen en cinco: 1 - Arquitectura: Ingennus apuesta por una arquitectura pensada por y para las personas y está en constante búsqueda de las últimas tendencias, tecnologías, materiales y soluciones constructivas que le permitan posicionarse en la vanguardia de la arquitectura. Por ello, participa de forma activa en congresos, ferias, foros, mesas redondas y otros eventos del sector, con el propósito de ser un referente. 2 - BIM: Ingennus trabaja en BIM desde el minuto cero para garantizar una mejor colaboración y comunicación entre todos los miembros del proyecto, así como una gestión más eficiente en las fases de proyecto y obra. Además, para agilizar los procesos y la colaboración de la información entre los integrantes del proyecto, apuestan por alojar la información en la nube, confiando en BIM 360 Document Management. 3 - Dirección de obra: Ingennus dispone dentro de su equipo de un departamento especializado y dedicado a las Direcciones de Ejecución de Obra. 4 - Sostenibilidad: Ingennus está comprometida con la sostenibilidad en todos sus niveles y aporta valor mediante la difusión, el asesoramiento y la formación. Para ello, coordina a todos los agentes intervinientes en un proyecto con el objetivo de promover la economía circular. 5 - Consultoría: Ingennus presta servicios de “local architect” para proyectos complejos en los que intervienen múltiples interlocutores y donde se requiere un conocimiento del mercado nacional. Además, da soporte en gestión administrativa y licencias, gestión y desarrollo urbanístico, estudio de mercado en materiales y soluciones técnicas, además de Dirección de Obra y Dirección de Ejecución de Obra.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, Mauritania, Malí, Honduras, Togo, Colombia, Senegal, Paraguay, Austria, Marruecos

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

Ingennus cuenta con un Director Corporativo responsable de velar por el buen funcionamiento organizativo, así como de liderar a Ingennus tanto desde el plano operativo como estratégico. El Director Corporativo, integrado en el Comité de Dirección, se apoya en tres direcciones funcionales (Operaciones, Front Office y Back Office) y reporta al Consejo de Administración (órgano de gobierno de la S.L.P), que está plenamente informado y comprometido con los ODS. Para un correcto funcionamiento interno, Ingennus dispone de un código ético que marca los principios de conducta empresarial comunes para todos los miembros de la organización, y un Código de Convivencia. El área de Operaciones engloba dos comités: comité de proyectos y comité de calidad, ecodiseño y medioambiente, que dan soporte a los perfiles técnicos de la compañía. Por otro lado, el Front Office abarca los Departamentos de Comunicación y Marketing junto a Desarrollo de Negocio (dividido en nacional e internacional, se apoya en un comité de experiencia de cliente y un comité comercial). Por último, dentro del Back Office se encuentran las áreas de gestión de Sistemas ISO y Sostenibilidad, Administración, Sistemas I.T, Personas y Servicios Generales.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Una de las amenazas en 2021 era la situación derivada de la pandemia (COVID-19), puesto que no se sabía realmente cuál iba a ser la evolución. Este riesgo se minimizó gracias al protocolo interno implantado en Ingennus que contemplaba, entre otras acciones, el fomento del teletrabajo y un plan de contingencia muy enfocado al cuidado del equipo. Otro de los riesgos era la concentración de carga de trabajo en el sector

INFORME DE PROGRESO 2021

residencial tanto a nivel regional como a nivel local. La alta concentración de clientes de este sector se ha minimizado a la apuesta dentro del plan estratégico por la diversificación y a la apuesta por explorar nuevos mercados y países (nuevo plan internacional). El alza del precio de algunas materias primas y el aumento en el coste de las viviendas, vinculado a una posible futura crisis económica, es otro de los riesgos a los que Ingennus ha tenido que hacer frente a finales de 2021 y todavía en la actualidad supone un problema añadido.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

El teletrabajo durante la pandemia ha traído consigo nuevas tendencias para organizar la vuelta a las oficinas. El modelo híbrido es una apuesta firme de muchas, donde los empleados reservan a través de una aplicación su sitio físico y los días que quieren acudir a sus oficinas. Esta tendencia denominada “hot desking” está a la orden del día y tendremos que esperar unos meses a analizar el grado de implantación y éxito de esta medida en las empresas. La guerra entre Ucrania y Rusia ha provocado también una situación de crisis extrema a nivel mundial, cuyas consecuencias empiezan a hacer mella también en las empresas de los países que dependen de estas potencias. El aumento del coste de la energía, la inestabilidad de los mercados financieros o la imposibilidad de importar algunos bienes y servicios han creado un nuevo panorama empresarial que, además de ser analizado, requiere de una gran adaptación y reinención por parte de muchas empresas. Del mismo modo, el mercado de la vivienda ha sabido adaptarse a los tiempos actuales en los que la población más joven no puede en muchos casos acceder a la compra de un inmueble. Por ello el “Build to Rent” se está posicionando en el mercado, adaptando los precios y ofreciendo a los usuarios viviendas con altas calidades, pero en régimen de alquiler. Debido a la escasez de algunos materiales de construcción, así como el auge de la arquitectura sostenible, han puesto de manifiesto la importancia de

nuevos materiales de proximidad y de nuevas formas de construcción como la construcción en madera o la construcción industrializada. Por último, el metaverso se plantea como un nuevo paradigma por descubrir y por el que Ingennus está apostando como nueva vía para innovar en el sector.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Ingennus se encuentra inmerso en el Plan Estratégico 2021-2023: el tercer plan estratégico consecutivo de la compañía. Dicho plan cuenta con un horizonte temporal de tres años en el que se desarrolla un mapa estratégico desplegado en diferentes ejes y líneas estratégicas, y materializado en una serie de acciones de las cuales se hace un seguimiento periódico. Los tres objetivos principales se resumen en: potenciar el crecimiento, mejorar la rentabilidad y desarrollar la marca Ingennus.

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

En Ingennus los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la estrategia de responsabilidad social en línea con los ODS recaen sobre la dirección de la empresa: en este caso, en el Director Corporativo con el apoyo del Comité de Dirección. Dentro del Plan Estratégico 2021-2023 hay varias líneas que muestran el compromiso de la compañía con el cumplimiento de la Agenda 2030, por ejemplo, “Diseño del modelo de gestión de alianzas”, “Apuesta por la arquitectura verde y la sostenibilidad” y “Gestión del equipo humano y su desarrollo”. De forma complementaria, la Directora de Comunicación Marketing, junto con la Responsable de Sistemas ISO, se encargan de integrar los principios del Pacto Mundial tanto dentro como fuera de la organización a través de campañas de sensibilización y participación.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

La selección de los grupos de interés está marcada por el nivel de interés e influencia de cada uno de ellos sobre la organización. A nivel interno, la comunicación tanto para los socios (accionistas) como para los empleados es esencial, y se fomenta constantemente a través de diferentes herramientas y canales, siguiendo las directrices marcadas por el plan de comunicación interna. Del mismo modo, se garantiza que la comunicación con los clientes, tanto públicos (administraciones) como privados, sea transparente y continua, poniendo a su disposición todos los medios posibles. Aunque la compañía responde a un modelo de negocio B2B, se involucra al usuario final en algunas de las decisiones de la empresa para poder tener su punto de vista. En relación con los proveedores, se realizan evaluaciones para asegurar que se cumplen los requisitos pertinentes al sistema de Gestión Integrado (ISO 9001, ISO 14001 e ISO 14006). Por último, Ingennus tiene un papel fundamental como “cabeza tractora”, siendo un referente en materia de sostenibilidad y cumplimiento de los ODS en Aragón, por lo que trabaja de forma activa con diferentes colectivos de la sociedad, bajo el prisma de la sostenibilidad económica, social y medioambiental.

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

Una vez finalizado y publicado el Informe de Progreso, este estará disponible en la página web. Además, se

enviará a través de una newsletter a los clientes, colaboradores y proveedores que hayan aceptado de forma previa el Reglamento de Protección de Datos. Para los empleados se habilitará un apartado especial dentro de la intranet de la empresa. Del mismo modo, el informe quedará publicado en la página web del Pacto Mundial para poder ser consultado por todos los interesados. De forma complementaria, se incluirá parte de la información del informe dentro de la documentación elaborada anualmente para la renovación del Sello RSA, impulsado por el Instituto Aragonés de Fomento.

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

La empresa reportará el informe a nivel nacional e internacional en la web de Ingennus, que está traducida al inglés y al francés. Además, este informe formará parte de la documentación a presentar en las ofertas para licitaciones internacionales, en las que el papel de la ONU y sus iniciativas es clave.

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

Para seleccionar los asuntos más significativos se han tenido en cuenta el Sistema Integrado de Gestión, el Plan de RSC, el Plan Estratégico 2021-2023, el Plan Internacional y otros procedimientos internos que la compañía tiene implantados.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

INFORME DE PROGRESO 2021

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

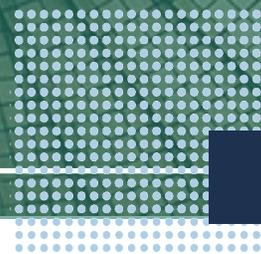
anual

¿Desea reportar con ODS?

Sí

REPORTE EN ODS

METODOLOGÍA



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

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

INFORME DE PROGRESO 2021

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.

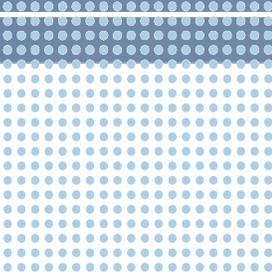
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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



7

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



3

Temáticas contempladas

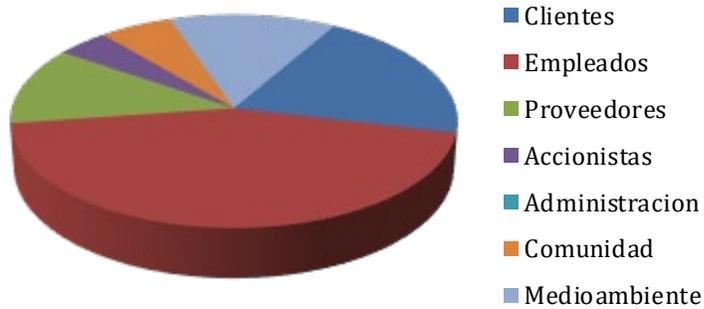
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Cientes



Sensibilización a clientes en sostenibilidad



El propósito de Ingennus es desarrollar soluciones de arquitectura sostenibles e innovadoras en busca de la eficiencia y la rentabilidad de sus proyectos, creando ciudades más habitables y mejorar la vida de las personas. Ingennus se compromete a ser una empresa sostenible en las tres dimensiones que engloban la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Ingennus cuenta con un Departamento de Gestión de Sistemas ISO y Sostenibilidad, dentro del cual existe un puesto de coordinación de la sostenibilidad que lidera todas las acciones encaminadas a la implementación de la cultura de la sostenibilidad tanto a nivel interno como externo.

Código Ético / Conducta - Política

En el código ético de Ingennus se evidencia su compromiso con la sostenibilidad a través de su propósito (diseñar soluciones de arquitectura sostenibles e innovadoras), VISION (crear ciudades más habitables y mejorar la vida de las personas) y VALORES (excelencia, "green", alianzas). Mediante la difusión del Código Ético a todos los grupos de interés se pretende sensibilizar a todos ellos en materia de sostenibilidad.

Política RSE - Política

Ingennus es pionera en el diseño de un decálogo de sostenibilidad propio basado en los siguientes puntos: gestión de la sostenibilidad, eficiencia energética, ecodiseño, bienestar y salud, materiales de proximidad y gestión eficiente de residuos. Además, cuenta con un documento propio que garantiza el compromiso y cumplimiento de los ODS, siendo el ODS 3 (Salud y Bienestar), el ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura), el 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles) y el 17 (Alianzas para lograr objetivos) los objetivos prioritarios para la empresa.

Participación en iniciativas colaborativas - Acción / Proyecto

Desde sus orígenes, Ingennus dona todos los años el 0,7% de sus beneficios a diversas causas sociales: En 2019, Ingennus donó el 0,7% al club de balonmano BM Colores, que fomenta la integración social de niños y niñas en el deporte; al proyecto "Protección y reinserción de los menores en situación de calle en Ségou 2019" de Cáritas Mali; y al Centenario del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido, destinado a divulgar y promover la sensibilización ambiental, poniendo en valor el Parque Nacional. En 2020, Ingennus hizo su donación íntegra al comedor de la Obra Social de la Parroquia Nuestra Señora del Carmen de Zaragoza, como consecuencia del incremento de la pobreza y del número de peticiones de ayuda de urgente necesidad, provocados por el COVID-19. Además del comedor social, la Parroquia Nuestra Señora del Carmen cuenta con otros servicios de voluntariado enfocados a ayudar a los colectivos en riesgo de exclusión y pobreza: la casa de acogida, una residencia de mujeres, un centro de rehabilitación y un centro de acogida de hombres. En 2021, como en años anteriores, Ingennus ha querido apostar de nuevo por la investigación del cáncer. Del mismo modo que la empresa colaboró con ASPANOA y con el Programa Poción de Héroes, este año Ingennus ha decidido ayudar a APSATUR (Asociación de Pacientes con Tumores Raros de Aragón), fruto de su compromiso por la promoción de la salud. También se organizó una campaña de recogida de alimentos y juguetes para El Refugio de Zaragoza, y se colaboró con Arquitectos Sin Fronteras para un proyecto en Honduras.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Todas las acciones se comunican a los clientes a través de la página web, de las redes sociales corporativas y de la newsletter que, de forma trimestral, se envía a todos ellos.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Todos los años Ingennus, además del actual informe, publicado en su web y en la página oficial de la Red Española del Pacto Mundial, publica un informe que se entrega al Instituto Aragonés de Fomento y que incluye

INFORME DE PROGRESO 2021

todas las buenas prácticas en materia de responsabilidad. Este informe es responsable que, desde hace 7 años, hayamos recibido un Sello RSA+ que certifica nuestro compromiso en esta materia.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

- Eventos internos relacionados con la sostenibilidad: 1 -
Eventos externos relacionados con la sostenibilidad: 1
"Mesa redonda sobre construcción sostenible de la Cámara de Comercio de Zaragoza" - Apariciones en medios de comunicación relacionados con la sostenibilidad: 13 (Vía Inmobiliaria, Hoy Aragón, Empresas On, Heraldo de Aragón, Arquitectura y Empresa, Cámara Zaragoza, Contract Aragón, El Periódico de Aragón, Extra Digital) - Premios relacionados con la sostenibilidad: 1 "Gala de la Edificación Aragonesa. DEO en la nueva estación de Canfranc, con criterios EnerPhit)

Objetivos marcados para la temática

- Número de certificaciones adoptadas (BREEAM, WELL, Passivhaus...), diferenciando aquellos proyectos ECCN con calificación energética AA. - Incremento de la difusión externa (presencia en medios de comunicación y eventos) e interna (charlas de formación y concienciación) en materia de sostenibilidad.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Para Ingennus la satisfacción del cliente es una prioridad, ofreciendo servicios de gran calidad, valorándola y midiéndola para lograr los objetivos indicados. El sistema de Gestión integrado (ISO 9001, ISO 14001 e ISO 14006) incluye un Procedimiento denominado "Experiencia de cliente", cuya misión es asegurar los requisitos del cliente en plazo, calidad, favoreciendo su fidelización y satisfacción; incluyendo herramientas de control de reclamaciones, servicio postventa e indicadores. Ingennus dispone de un servicio postventa y atención al cliente que gestiona las

incidencias. A fecha 31/12/2021 teníamos abiertas 7 reclamaciones de servicio post-venta que se han solventado de forma posterior. También existe un libro digital de lecciones aprendidas que se actualiza al finalizar cada fase de trabajo mediante encuestas Vía Teams. Este libro se divide en arquitectura, instalaciones, estructura, obra e interno.

Política de Calidad - Política

El mapa de procesos de Ingennus del Sistema Integrado de Gestión se desarrolla en base a la Política de Calidad, Medioambiente y Ecodiseño integrada en el trabajo diario. Entre los objetivos principales de calidad, se establece como prioridad la satisfacción del cliente, desarrollado en el Procedimiento "Experiencia del cliente", cuyo seguimiento se hace a través del Comité de experiencia de cliente.

Código Ético / Conducta - Política

Ingennus dispone de un Código Ético basado en la honestidad, la ética y la profesionalidad, integrado en nuestra estructura empresarial para evolucionar como personas, como profesionales y como equipo y así dar estabilidad, y satisfacción a los grupos de interés.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

El Sistema Integrado de Gestión tiene un procedimiento denominado "Experiencia de cliente" para gestionar la satisfacción del cliente, así como el servicio postventa y las reclamaciones recibidas. Este procedimiento, ya implantado en el trabajo diario de Ingennus, analiza las inquietudes del cliente, buscando su máxima satisfacción y desarrollando conjuntamente un programa de necesidades sostenible. El nuevo proceso que se implantará en 2022 sobre "satisfacción de los grupos de interés", tendrá en cuenta, además de las necesidades y expectativas, los intereses de los clientes.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Ingennus mantiene una comunicación transparente, directa y de confianza para conocer el grado de satisfacción con Ingennus, a través de visitas periódicas,

INFORME DE PROGRESO 2021

reuniones personales, llamadas de teléfono, encuestas, entrevistas y correos electrónicos.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La comunicación está presente en el Plan Estratégico como una línea dentro de los ejes denominado "ORGANIZACIÓN". Todos los años se implementa un nuevo plan de comunicación y marketing que consta de análisis, objetivos, plan de acción y seguimiento. Tanto a nivel interno como externo, existen varios canales de comunicación que permiten el flujo de información con todos los grupos de interés.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se realizan auditorías internas y externas contempladas dentro del Plan Anual de Auditorías. Tanto las auditorías internas como la externa de calidad que se realizan, analizan la satisfacción del cliente y el servicio prestado, cuyo resultado es muy satisfactorio.

Comité de Seguimiento - Herramienta de Seguimiento

En Ingennus existe un Comité de "Experiencia de cliente", que gestiona, diseña y reacciona ante los resultados del cliente con respecto a cumplir o superar expectativas, para así poder aumentar su satisfacción y lealtad. En este comité se revisa el estado de los clientes, se analiza el seguimiento de las visitas periódicas de los mismos y el resultado Net Promotor Score NPS (método utilizado para medir la lealtad y la satisfacción del cliente con un único objetivo de descubrir la probabilidad de ser recomendado) para ver si existe algún cliente con necesidades de atención y/o dedicación añadida.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Como indica la norma, la mejora continua y nuestro Sistema Integrado de Gestión, se evalúa el grado de satisfacción de los clientes a través del NPS (Net Promotor Score).

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Como indica la norma, el Sistema Integrado de Gestión

evalúa el grado de satisfacción de los clientes a través del NPS (Net Promotor Score): un método utilizado para medir la lealtad y la satisfacción del cliente con un único objetivo de descubrir la probabilidad de ser recomendado. A fecha 31/12/2021, el NPS es de 8. Para poder incrementar el resultado final, se está trabajando en acciones planteadas en el Comité de Experiencia del Cliente. El número de reclamaciones en 2021 fue de 7; todas ellas solventadas con éxito.

Objetivos marcados para la temática

- Obtener una media superior a 8 en el NPS y en caso de menor puntaje subsanar con acciones correctivas analizando el origen. - Agilizar las gestiones de las reclamaciones para solventar las incidencias.

Fomento de la calidad en la entidad



En Ingennus destaca la calidad de nuestros servicios, siendo la excelencia uno de los valores principales con los que se describe a la compañía en las encuestas de posicionamiento anuales realizadas a los grupos de interés. La compañía cuenta con un Sistema Integrado de Gestión, según las normas ISO 9001: 2015 (Calidad), ISO 14001:2015 (Medioambiente) e ISO 14006:2020 (Ecodiseño-análisis del ciclo de vida), además de trabajar bajo el Modelo de Excelencia Europeo EFQM. Ingennus recibió en 2019 el Sello EFQM Categoría Plata +400 y fue finalista del Premio a la Excelencia Empresarial en Aragón 2020.

Política de Calidad - Política

Todos los procedimientos operativos de la empresa como parte del Sistema de Gestión Integrado, se desarrollan fundamentados en la Política de Calidad, Ecodiseño y Medioambiente con una misión basada en diseñar soluciones de arquitectura sostenibles e innovadoras, unos valores centrados en la responsabilidad social y el compromiso con el desarrollo de la arquitectura verde, bajo el propósito de crear

INFORME DE PROGRESO 2021

ciudades más habitables y mejorar la vida de las personas. Dentro de la Política de Empresa en el área de Calidad, se establece como prioridad la satisfacción del cliente, existiendo procedimientos, herramientas e indicadores.

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

Ingennus es la fusión libre de 5 despachos de arquitectura con más de 30 años de experiencia en el sector. Dicha unión cristaliza el 7 de enero de 2014 unificando recursos y experiencias. Como resultado de su bagaje profesional en planeamiento urbanístico, urbanización y edificación, existe una larga lista de proyectos y obras construidas. Ingennus se constituye como un equipo multidisciplinar compuesto por arquitectos, delineantes, urbanistas y aparejadores, entre otros. Entre las actividades desarrolladas en el estudio: • Diseño de proyectos de edificación y rehabilitación • Diseño de proyectos de urbanización • Dirección facultativa de las obras de ejecución y urbanización • Asistencia y consultoría para la redacción de Planes Generales • Redacción de planeamiento municipal de municipios • Asistencia técnica en materia arquitectónica y urbanística a los ayuntamientos • Consultoría en BIM, asesoramiento de certificaciones de sostenibilidad y servicios de consultoría como "local architect" El Manual de Gestión describe las disposiciones generales adoptadas por la Dirección de Ingennus para el establecimiento e implantación del Sistema de Gestión de la Calidad y Gestión Ambiental, en concordancia con los requisitos de las Normas ISO 9001, ISO 14001 y 14006, definiendo de forma genérica la sistemática implantada para el tratamiento de las relaciones con los grupos de interés, los requisitos legales y reglamentarios, las compras o contrataciones de servicios, el diseño de proyectos y la prestación del servicio en todas sus facetas, el comportamiento ambiental del personal de Ingennus, así como el control de la información documentada y de los registros del sistema, haciendo referencia a los Procesos del Sistema Integrado de Gestión, su secuencia e interacción. Dichos procesos se encuentran actualmente en proceso de revisión y mejora, enfocados al nuevo modelo EFQM 2020.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

Ingennus cuenta con una Responsable de Sistemas ISO que tiene la responsabilidad de asegurar que se implanten y mantengan los procesos para gestionar la calidad, es decir, establecer, implementar, mantener y actualizar los procesos necesarios para el Sistema de Gestión de la Calidad, determinando el grado de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Calidad de acuerdo con lo establecido en la documentación. La responsable de Sistemas ISO se encarga de informar a los demás miembros sobre el sistema de gestión y también de las necesidades de mejora que puedan existir. La responsable de Sistemas ISO tiene que asegurar que la gestión de la calidad llegue a todos los niveles de la compañía. La calidad no es un interés solamente de esta persona sino de toda la empresa, empezando por el director corporativo y terminando por los empleados.

Alianzas sectoriales - Acción / Proyecto

Dentro del Plan Estratégico de Ingennus 2021-2023 incluido en el Eje 3 "alianzas y sostenibilidad" existe una línea de trabajo denominada "Diseño del modelo de gestión de alianzas" en el que está definido el Plan de Alianzas con los siguientes puntos: • Establecimiento de los objetivos esperados de la alianza. • Identificación de los criterios básicos que deben disponer los potenciales socios: capacidades, habilidades y know-how, cartera de clientes, conocimiento del mercado. • Análisis de empresas que cumplan los requisitos deseados y, a ser posible, compartan el modelo de cultura de Ingennus. • Búsqueda de puntos de contacto que faciliten las actuaciones conjuntas: • Beneficios obtenidos por cada compañía. • Mejora del posicionamiento para ambas compañías. • Identificación de los riesgos inherentes a la alianza, atractivo, potencial de éxito, beneficios... • Prediseño de un MOU que regule la relación.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Ingennus dispone, dentro del Sistema Integrado de Gestión, de un procedimiento general de "Gestión de Clientes" en el que se implanta la gestión de la satisfacción del cliente, así como el servicio postventa y la gestión de reclamaciones. Estos procedimientos, implantados en los procesos y actividades diarias, tratan

INFORME DE PROGRESO 2021

de acercar el cliente a la empresa, ofreciéndole un servicio que se adecue a sus necesidades, tratando de evaluar su grado de satisfacción con el mismo. Actualmente Ingennus cuenta con un Comité de Experiencia de Cliente que se reúne de forma periódica para analizar indicadores como el NPS.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

Para Ingennus, los clientes son un claro grupo de interés dentro de la política de calidad, dentro de la visión y valores, con el propósito de establecer lazos fuertes y un alto porcentaje de fidelización, aumentando así su satisfacción. Por ello, el departamento de Desarrollo de negocio se encarga periódicamente la actividad comercial, incentivando las reuniones presenciales y virtuales, etc. Ingennus está trabajando en la experiencia de cliente, integrado dentro de su propio proceso en el sistema de gestión existente, para poder desarrollar un sistema más cuidado y sofisticado en el que se mejore la relación con el cliente y su percepción.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se realizan auditorías internas y externas contempladas dentro del Plan Anual de Auditorías. Tanto las auditorías internas como la externa de calidad anuales sirven para analizar la satisfacción del cliente y el servicio prestado. La entidad Bureau Veritas realiza la auditoría externa, revisando el sistema anualmente, y es quien asegura el cumplimiento de las normas y reglamentos en materia de Calidad, Ecodiseño y Medioambiente. La auditoría interna la realiza la Responsable de Sistemas ISO de Ingennus, del mismo modo que se encarga del seguimiento de los Comités de Experiencia de Cliente, en el que se tratan indicadores como el NPS (Net Promoter Score) que, a fecha 31/12/2021 es de un 8.

Número de alianzas sectoriales - Indicador de Seguimiento

El Plan de Alianzas de Ingennus desarrolla los objetivos esperados de la alianza, los criterios básicos de los que deben disponer los potenciales socios, analiza que las empresas cumplan los requisitos deseados, identifica los riesgos inherentes a la alianza, etc., designando un indicador: "evolución del número de alianzas".

Actualmente Ingennus cuenta con 5 alianzas con diferentes arquitectos ubicados por todo el territorio nacional, en los que la empresa se apoya para mejorar la experiencia del cliente, pudiendo ofrecerles una mayor cercanía y conocimiento local de la normativa, del territorio, etc.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

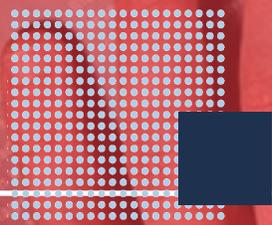
Como indica la norma, el Sistema Integrado de Gestión evalúa el grado de satisfacción de los clientes a través del NPS (Net Promoter Score): un método utilizado para medir la lealtad y la satisfacción del cliente con un único objetivo de descubrir la probabilidad de ser recomendado. A fecha 31/12/2021, el NPS es de 8. Para poder incrementar el resultado final, se está trabajando en acciones planteadas en el Comité de Experiencia del Cliente.

Objetivos marcados para la temática

- Consecución del Plan Estratégico 2021-2023: 80% cumplimentado a fecha 31/12/2021 del total de las 17 líneas estratégicas establecidas. - Revisión del actual Sistema Integrado de Gestión y adaptación al entorno EFQM 2020, con el objetivo de ser los ganadores del Premio a la Excelencia Empresarial en Aragón en 2023.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Ambiente laboral



Ingennus apuesta por crear y mantener un adecuado ambiente laboral en todos los aspectos, fomentando las relaciones entre empleados, adecuando las instalaciones para incrementar el confort en el espacio de trabajo y realizando encuestas de forma periódica para recoger las propuestas e implementar acciones de mejora.

Política de Comunicación Interna - Política

Ingennus considera fundamental que sus empleados trabajen en un entorno agradable que favorezca tanto su bienestar físico como mental, incrementando así la productividad en el trabajo. Además, intenta crear un clima de participación en el que se escuchen y analicen todas las propuestas planteadas a través de los diferentes canales de comunicación. Tanto el Departamento de Personas como el de Comunicación Interna se encargan de coordinar junto a Dirección Corporativa las acciones enfocadas a la mejora del ambiente laboral.

Acciones de team building - Acción / Proyecto

Ingennus organiza dos eventos de empresa al año, tanto en verano como en Navidad. Además, cuenta con la iniciativa propia de los "Momentos Pícolabin" en los que, además de tratar temas profesionales, consigue mejorar el ambiente de trabajo y aumentar el sentimiento de pertenencia. En 2021 se organizó una jornada de verano dinamizada por una consultora externa, enfocada en los valores "PIT": proactividad, innovación y transversalidad".

Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto

A día de hoy se mantienen algunas medidas adoptadas durante la pandemia como, por ejemplo, las dos máquinas purificadoras de aire y el aparato medidor de la calidad de aire interior (MICA Wall de InBiot). Además, Ingennus planteó en 2021 un concurso interno de ideas, con dotación económica, para la remodelación de las oficinas y su adecuación a las necesidades

actuales. Una de las propuestas ganadoras valoraba la posibilidad de crear un espacio "Relax and Happiness" para relacionarse, descansar, hacer reuniones de brainstorming, etc.

Plan de comunicación interna - Acción / Proyecto

Existe un plan anual de comunicación interna con acciones e indicadores concretos para favorecer un buen ambiente de trabajo y clima laboral. Además, dentro del Plan Estratégico 2021-2023 se contempla una línea estratégica para desarrollar los mecanismos necesarios para la mejora de la comunicación dentro de la organización.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

A final de año se envía, por un lado, una encuesta de clima laboral y, por otro lado, una encuesta de comunicación interna. Se hace una segmentación para separar la opinión y percepción de los empleados y de los socios de la compañía. Además de las preguntas concretas con respuestas cerradas, se habilitan campos libres para que los empleados puedan hacer sus comentarios. Dichas encuestas son completamente anónimas, lo que favorece una mayor transparencia en las respuestas.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

El buzón de sugerencias es una herramienta muy útil para recopilar todos los comentarios y propuestas de mejora de los empleados. Este buzón de sugerencias tiene como fin la mejora continua de Ingennus. Es fundamental para la continuidad de la herramienta que se escuchen todas las sugerencias y la transparencia a la hora de comunicar las acciones a llevar a cabo. Existe un protocolo interno para el tratamiento de las sugerencias que son comunicadas al Comité de Dirección y, una vez elegidas las medidas correctivas, se comunican a todos los empleados.

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

Los resultados de las encuestas son analizados por los Departamentos de Comunicación y Personas de forma exhaustiva, haciendo una comparativa con los años anteriores para ver la tendencia y comparativa. Toda la

INFORME DE PROGRESO 2021

información desglosada se envía a los socios de la empresa para que, de forma colaborativa, analicen las respuestas y planteen las acciones adecuadas. El objetivo del indicador relacionado con la comunicación interna de los proyectos, dentro del Plan Estratégico, era de 3,5 sobre 5. El resultado obtenido ha sido de 3,73. En la encuesta de clima laboral de 2021, el resultado de la satisfacción con la comunicación interna es de 7,36 sobre 10.

Objetivos marcados para la temática

- Ejecutar la propuesta ganadora para rediseñar la nueva imagen de la oficina para adecuarse a las necesidades actuales y responder al actual propósito de la compañía. - Incrementar la satisfacción con la comunicación interna. - Realizar grupos de trabajo dentro de los proyectos para mejorar la comunicación interna cuando el resultado es inferior a 3/5.

Diversidad de la plantilla en la entidad



Ingennus cuenta con varias políticas internas, dentro de las que se encuentran el Código Ético y el Plan de Igualdad, para garantizar la no discriminación en el empleo y la comunicación. Ingennus, desde su Departamento de Personas, garantiza unos procesos de selección igualitarios y no discriminatorios en los que se valora a los candidatos según unas rúbricas cuantitativas.

Plan de Igualdad - Política

La concienciación de Ingennus respecto a la igualdad en todos los ámbitos es total, teniendo la filosofía interna de aprovechar el talento de todas las personas independientemente de su condición. En la actualidad Ingennus cuenta con un Plan de Igualdad específico, que aborda y desarrolla las políticas y actuaciones concretas de Ingennus respecto a: acceso al empleo; condiciones de trabajo; promoción y desarrollo de las personas; acoso en el trabajo; uso de lenguaje no sexista en la comunicación. Con relación a la igualdad

en términos de género, destacar que Ingennus confía plenamente en el talento de la mujer, puesto que estas representan un 47% del total de la plantilla, y no hay diferencias entre los salarios de hombres y mujeres con la misma responsabilidad. El citado Plan de Igualdad se ha comunicado a toda la plantilla por los diferentes canales de comunicación interna, estando además disponible en la Intranet corporativa para su consulta. Para facilitar la comunicación de incumplimiento o situaciones “anómalas” respecto al contenido del Plan, se ha habilitado una canal de “denuncia” anónimo existiendo una revisión periódica de la aplicación de las medidas en el Comité de Dirección.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

En el 2021 se envió, junto a la encuesta de clima laboral anual, una encuesta específica de igualdad para poder actualizar el contenido del Plan de Igualdad de la compañía. Algunas de las temáticas abordadas hacían mención a las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, el acceso a la compañía, la conciliación o los canales de denuncia en caso de acoso.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Un 87% de la plantilla de Ingennus respondieron a la encuesta sobre el plan de igualdad, de los cuales la mitad afirmó la importancia de disponer de un Plan de Igualdad.

Objetivos marcados para la temática

- Formación y sensibilización a la plantilla en materia de igualdad mediante una estrategia de píldoras informativas sobre los ODS correspondientes. - Formación en Ingennus Academy sobre igualdad.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

humanos



El código ético de Ingennus incluye una declaración del compromiso de la empresa por el respeto y apoyo a los derechos humanos. Debido a la vocación internacional de la empresa y, habiendo trabajado en países subdesarrollados tanto en América Latina como en África Occidental, Ingennus es plenamente consciente de la importancia del respeto a los derechos humanos para evitar cualquier situación que represente un riesgo de vulneración de los derechos humanos. Ingennus cuenta con una plataforma de formación propia (Ingennus Academy) en la que, dentro del área de softskills, se incluyen cursos relacionados con esta materia como, por ejemplo: "Diversidad cultural", "Igualdad, combate tus sesgos", "Ética" etc.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Ingennus cuenta con un plan de formación que se adapta a las necesidades de cada trabajador y se termina de definir tras las evaluaciones de desempeño de forma individual con cada uno de ellos. Gracias a la plataforma Ingennus Academy se ofrecen cursos a medida en diferentes áreas (técnica, idiomas, negocios y softskills) para potenciar el desarrollo personal y profesional. Ingennus aprobó en 2021 el plan de carrera para los perfiles de "arquitectos" dentro de la organización y en 2022 se espera concretar el plan de carrera del resto de perfiles de la organización.

Código Ético / Conducta - Política

En lo relativo al funcionamiento interno y comportamiento de las personas que trabajan en Ingennus, dispone de su propio Código Ético que marca los principios de conducta empresarial comunes para todos los miembros de la organización, aunando los principios que han de regir nuestra actuación profesional. La ética es uno de los pilares

fundamentales, así como un factor generador de confianza que representa un auténtico sello de distinción tanto para los clientes como para los mercados en los que opera Ingennus. Por ello, independientemente de su cargo o función, se espera que los profesionales de Ingennus mantengan una conducta acorde con la integridad, honestidad, coherencia, transparencia e independencia recogidas en el Código Ético.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

Ingennus cuenta con una plataforma de formación propia (Ingennus Academy) en la que, dentro del área de softskills, se incluyen cursos relacionados con esta materia, como por ejemplo: "Diversidad cultural", "Igualdad, combate tus sesgos", "Ética" etc.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Existe un buzón de sugerencias a disposición de los trabajadores en el que pueden manifestar las necesidades formativas que requieren. De forma complementaria, la evaluación de desempeño sirve específicamente para este fin.

Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

De forma anual se envía una encuesta anual a todos los empleados y socios. En 2021 la participación fue del 82% de la plantilla. Dicha encuesta contiene un epígrafe específico de desarrollo.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

De forma trimestral se presenta un informe al Comité de Dirección y a los socios de Ingennus, que incluye los datos relativos a la formación. En 2021 se completaron 20 cursos en Ingennus Academy con una satisfacción de 3,75 sobre 4. El coste externo de la formación en 2021 fue de 15.864 €.

Objetivos marcados para la temática

- Formación interna para el Departamento de Desarrollo de Negocio sobre la estrategia de responsabilidad social y ODS - Complimentar los cursos asignados a su perfil en la plataforma Ingennus Academy

Conciliación familiar y laboral



La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución efectiva de mujeres y hombres. Se focaliza en conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde todos puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida. En Ingennus somos conscientes de que la conciliación contribuye a una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando la igualdad de oportunidades entre géneros para poder desarrollarse de forma igualitaria en todos los ámbitos de la vida, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Política de RRHH - Política

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una herramienta imprescindible en la gestión de personas de la empresa, que no solo contribuye a un mayor rendimiento, sino que está demostrado que incrementa su sentimiento de pertenencia a la empresa y su nivel de satisfacción con la misma. En Ingennus esa flexibilidad se favorece en todo momento a través de jornadas reducidas, permisos retribuidos y no retribuidos, posibilidad de teletrabajo parcial, etc.

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

Además de la flexibilidad horaria, Ingennus cuenta con un sólido esquema de beneficios sociales como parte del esquema de reconocimiento y atención a las personas que componen la organización. Ingennus dispone de un sistema de incentivos de retribución variable con la intención de motivar a los miembros del equipo y, al mismo tiempo, recompensar su esfuerzo por las aportaciones realizadas. Además, se ofrece a los trabajadores la posibilidad de ir al gimnasio pagando una cuota reducida, descuento en gasolineras, la

posibilidad de contratar un seguro médico, un plan de empresa saludable, "cheque guardería" (permite pagar en las guarderías afiliadas a la red del proveedor para el primer ciclo de educación infantil), etc.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Ingennus ofrece a sus empleados la posibilidad de realizar su jornada laboral dentro de un horario flexible. La única restricción que existe es la comunicación del horario que se desea realizar, con el fin de que estas medidas no vayan en detrimento de la organización. Las personas que por ley se acogen a una jornada reducida, pueden disfrutar de una jornada continua, evitando jornadas partidas e ineficientes tanto en la vida laboral como fuera de ella. Esto permite que padres y madres puedan compatibilizar los horarios de sus hijos con los suyos, pudiendo disfrutar de más tiempo y mayor calidad en familia, así como cuidar de las personas dependientes o familiares con necesidades específicas. De igual modo, se establece durante los meses de verano y la Semana del Pilar una jornada reducida de 8:00 a 15:00 h. Los miembros del equipo pueden solicitar en cualquier momento permisos para atender gestiones concretas de su día a día como tutorías de hijos, gestiones comunes de la economía familiar u otros asuntos de carácter privado.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

El éxito de la rápida y eficiente implementación del teletrabajo desde que se decretó el Estado de Alarma fue posible gracias a la visión a largo plazo de Ingennus y a las pruebas realizadas en el verano de 2019, con el objetivo de poder teletrabajar desde las misiones en el extranjero (en las pruebas se dependía excesivamente de la calidad existente en la red de algunos países, por ejemplo, Mauritania) y, por otra parte, para estar preparados y poder utilizar el teletrabajo como medio de conciliación familiar y personal, tras las pruebas realizadas de forma satisfactoria con las redes españolas en ese mismo periodo de tiempo. Desde entonces, el teletrabajo llegó para quedarse y se ha implantado como medida según la política actual de RRHH.

INFORME DE PROGRESO 2021

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

En las encuestas anuales de clima laboral se pregunta a los trabajadores por las medidas de conciliación, con la posibilidad de añadir sus comentarios y propuestas de mejora.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

- Flexibilidad horaria: 100% - Jornada reducida: 5% - Posibilidad de teletrabajo: 90 %, del cual un 50% lo ha disfrutado. El otro 50% ha decidido, de forma voluntaria, no acogerse a él. - Flexibilidad en los días de vacaciones: 100%

Objetivos marcados para la temática

El objetivo planteado el año anterior de "Implementación del teletrabajo como medida de conciliación de forma permanente" se ha cumplido al 100 %. En esta temática se plantea un nuevo objetivo para 2022: colaboración con fisioterapeuta, nutricionista y psicólogo (tras analizar los resultados de la encuesta de clima y bienestar).

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



Ingennus garantiza la libertad de asociación para poder formar parte de grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos. Desde Ingennus se promueve la participación de todas las personas que forman parte del equipo en actividades no necesariamente relacionadas con la actividad de la empresa. Algunos ejemplos de ello: asociaciones de mujeres, orquestas musicales, voluntariado social, partidos políticos, grupos de teatro, etc.

Convenio Colectivo - Política

Si bien Ingennus es una empresa proveedora de servicios de arquitectura, puesto que no existe un convenio específico de esta actividad y sector, la empresa se regula mediante el convenio de oficinas y despachos. Este convenio colectivo se aplica mayoritariamente a empresas cuya actividad está relacionada con oficinas, como es el caso del personal de Ingennus.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Ingennus promueve la existencia de espacios de relación entre los trabajadores, tanto dentro como fuera del espacio y tiempo de trabajo para tratar temas de interés. Además, el Departamento de Personas y de Administración están siempre a disposición del trabajador para resolver todas las dudas relativas al convenio.

Balance del convenio colectivo - Herramienta de Seguimiento

Los integrantes de la comisión negociadora del acuerdo que se suscribe, formada por la parte empresarial por los representantes de las empresas del sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza, integrados en la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza) y en la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), y por parte social por representantes de las centrales sindicales la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón) se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del convenio colectivo.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos - Indicador de Seguimiento

El 100% de las personas que trabajan en Ingennus se adscribe al convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos de Zaragoza.

INFORME DE PROGRESO 2021

Objetivos marcados para la temática

Puesto que el 100% de personas están cubiertas por el convenio colectivo, desde la organización se seguirá trabajando por velar por los derechos humanos de socios y empleados.

Igualdad de género



Ingennus confía plenamente en el talento de la mujer, puesto que estas representan el 46% de la plantilla. Cabe destacar que el 50% de los mandos directivos y puestos de alta responsabilidad son mujeres. Además, Ingennus ha conseguido romper la barrera de la desigualdad en Aragón en un sector tradicionalmente masculino. La concienciación de Ingennus respecto a la igualdad en todos los ámbitos (raza, color o género) es total, teniendo la filosofía interna de aprovechar el talento de todas las personas independientemente de su condición.

Plan de Igualdad - Política

La concienciación de Ingennus respecto a la igualdad en todos los ámbitos (raza, color o género) es total, teniendo la filosofía interna de aprovechar el talento de todas las personas independientemente de su condición. Ingennus cuenta con un Plan de Igualdad específico que aborda y desarrolla las políticas y actuaciones concretas de Ingennus respecto al acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción y desarrollo de las personas, acoso en el trabajo y uso de lenguaje no sexista en la comunicación. Las bases de dicho plan se fundamentan en el propósito, visión y valores de la compañía, así como en su política de responsabilidad social corporativa.

Código Ético / Conducta - Política

Ingennus cuenta con su propio código ético, comunicado a toda la empresa e incluido en el *onboarding* de Ingennus que se entrega a las nuevas incorporaciones. En dicho código se penaliza cualquier falta de respeto o discriminación, abuso o acoso, por

cuestión de sexo, raza, creencias religiosas, ideología, edad, orientación sexual, discapacidad, etc. Todos los profesionales de la compañía están unidos por los valores y los principios éticos recogidos en este código, que orientan el desempeño profesional desde la honestidad, la ética y la profesionalidad.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Dentro de Ingennus se fomenta la participación por igual de hombres y mujeres tanto en las reuniones como en las actividades denominados “Momentos PisolabIn”, en los que una persona del equipo, sin importar su sexo, realiza una exposición sobre un tema de interés para la empresa. Asimismo, todas las contrataciones se comunican del mismo modo, independientemente de ser mujeres u hombres. Externamente la empresa pone hincapié en visibilizar el papel de la mujer en los diferentes eventos (congresos, ferias, charlas), apariciones en medios de comunicación, etc.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Bajo el paraguas de la dirección corporativa de la empresa existen cuatro direcciones: operaciones, desarrollo de negocio, comunicación y administración, siendo estos dos últimos los departamentos liderados por mujeres (50%). De los cinco Comités que existen en Ingennus, tres de ellos están liderados por mujeres y uno de ellos (Comité de Calidad, Ecodiseño y Medioambiente) está formado plenamente por mujeres. El resto de los comités están integrados de forma mixta.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Ingennus pone a disposición de todos los empleados un canal de sugerencias en formato físico para recoger todas las inquietudes y propuestas de los trabajadores, y que funciona también como canal de denuncia ante cualquier situación de injusticia. Estos comentarios son enviados de forma periódica al Comité de Dirección de la empresa, quien da solución a los comentarios planteados, que son comunicados al resto de trabajadores, salvo que se trate de situaciones vulnerables y privadas. El 100% de las propuestas son escuchadas, leídas y resueltas.

INFORME DE PROGRESO 2021

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Conocer la opinión de los empleados es una pieza fundamental para poder tomar decisiones estratégicas por parte de la empresa. Para una óptima elaboración del Plan de igualdad se envió una encuesta específica de igualdad para analizar la información relativa a medidas de conciliación, conocimiento de los canales de denuncia, igualdad de oportunidades, etc.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

- Satisfacción con la remuneración independientemente del sexo: 8,66 sobre 10 (Encuesta clima 2021) - Flexibilidad horaria y Teletrabajo según condiciones de la empresa: el 100% de los empleados tiene acceso. El 55% de personas teletrabajaron por las tardes frente a un 45% de forma presencial. - 100 % de las personas tienen flexibilidad en la elección de días de vacaciones y permisos

Objetivos marcados para la temática

- Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, así como de promoción interna.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la

entidad  

Dentro de su Código Ético, Ingennus refleja su compromiso a favor de la lucha contra la corrupción. En primer lugar, todas las cuentas anuales son públicas, por lo que se garantiza la transparencia en las gestiones operativas de la sociedad.

Políticas Internas de Gestión - Política

La mayor parte de las compras realizadas por Ingennus están respaldadas por el presupuesto de gastos generales aprobado por el órgano directivo del Comité de Dirección. Los gastos extraordinarios no previstos en el presupuesto se aprueban por parte del director Corporativo o el Comité de Dirección. En cuanto a las subcontratas, existe un protocolo interno de contratación. Por último, existe un riguroso protocolo interno de visado de las facturas.

Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro - Acción / Proyecto

Ingennus en 2021 ha colaborado: - Arquitectos Sin Fronteras (Honduras) - El Refugio (Zaragoza) - APSATUR (Zaragoza): APSATUR Aragón, Asociación de Pacientes con Sarcomas y otros Tumores Raros de Aragón, es una entidad sin ánimo de lucro, única en Aragón, dedicada a atender las necesidades de las personas con estas enfermedades. - Club Balonmano Colores (Zaragoza): El Club Balonmano Colores se creó en 2007 con la intención de que fuera un club abierto a niños y niñas de todas las culturas y que a través del balonmano se abordaran los valores y actitudes como una parte esencial de su educación y desarrollo personal, así como del propio grupo.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Existe un canal de denuncias anónimo, así como un buzón de sugerencias. De forma periódica se recogen las sugerencias planteadas en el buzón y se dividen por temática según la prioridad e importancia. Todas aquellas estratégicas se llevan a Comité de Dirección. La Responsable de Personas atiende de forma confidencial todas las problemáticas que pueden surgir en la organización y las gestiona con quien corresponda/proceda para poner solución.

Valor de las aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro - Indicador de Seguimiento

- Arquitectos Sin Fronteras (Honduras): 900 € - El Refugio (Zaragoza): cesta por valor de 300 € - APSATUR (Zaragoza): 1.023,88 € - Club Balonmano Colores (Zaragoza): 1.000 €

INFORME DE PROGRESO 2021

Objetivos marcados para la temática

- 2022: hacer extensivos varios capítulos del informe trimestral a los empleados en línea de la política de transparencia de la compañía.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



El Código Ético de Ingennus hace referencia al compromiso de la empresa frente al rechazo del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil tanto en Ingennus como en aquellos países en los que Ingennus desarrolla su actividad, fundamentalmente en países de África y América Latina.

Contrato de Trabajo - Política

Todas las personas que trabajan para Ingennus (empleados, socios, proveedores...) tienen un contrato firmado con Ingennus. De forma rotunda, los menores de edad no pueden trabajar

Proyectos de acción social o colaboraciones con ONG relacionadas con la infancia - Acción / Proyecto

- Arquitectos Sin Fronteras (hogar maternal en Honduras) - El Refugio (Zaragoza) - Club Balonmano Colores (Zaragoza)

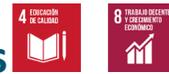
Número de proyectos o acciones sociales - Indicador de Seguimiento

3: - Arquitectos Sin Fronteras (Honduras) - El Refugio (Zaragoza, España) - Club Balonmano Colores (Zaragoza, España)

Objetivos marcados para la temática

- Colaboración con Fénix Club de Rugby de Zaragoza y realización de actividades de voluntariado. - Donación a Rosa del Desierto (Mauritania) del dinero que se recogerá en el concierto solidario de la orquesta Tutti de Zaragoza en junio de 2022.

Evaluación de desempeño a empleados/as



Desde 2015 Ingennus cuenta con un sistema de evaluación de desempeño y competencias de nos empleados. A nivel de desarrollo de personas y con una periodicidad anual, los líderes efectúan la evaluación del desempeño de sus equipos, estableciendo los planes de desarrollo. De dichas evaluaciones se extrae el Plan de Formación y se analiza el potencial de las personas.

Política de RRHH - Política

Para Ingennus es fundamental conocer las necesidades, expectativas e intereses de sus empleados. Por ello, además de la evaluación de final de año (EFA), se realizan encuestas anuales de clima laboral, de comunicación interna, de sostenibilidad, de igualdad, etc. De igual modo, integra las políticas de responsabilidad social y de comunicación interna en todos los ámbitos relativos a las personas del equipo Ingennus.

Implantación de sistemas informáticos para facilitar el proceso - Acción / Proyecto

En 2018 Ingennus incorporó una nueva aplicación de gestión del talento que permite profesionalizar, sistematizar y optimizar la gestión de los Recursos Humanos dentro de la empresa. En 2021 se apuesta por una nueva aplicación que se implementa en 2022 y que mejora la eficacia de la gestión de los datos y permite, además, hacer un fichaje automático.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

En 2021 Ingennus aprueba el plan de carrera para el perfil de los arquitectos de la empresa. El objetivo es identificar los hitos de desarrollo profesional para los diferentes puestos de trabajo y los requisitos necesarios para su consecución a lo largo de la vida laboral en Ingennus. A partir de 2022, se desarrollarán el resto de los planes de carrera de los diferentes puestos.

INFORME DE PROGRESO 2021

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

La evaluación del desempeño se realiza de forma anual. Cada persona es evaluada por sus responsables directos, y esos datos se cruzan con la autoevaluación de cada persona, extrayendo una nota final y unos comentarios que dan pie a un diálogo/entrevista en la que se aprovecha para resaltar los puntos fuertes y plantear acciones de mejora con respecto a los puntos débiles.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

La opinión de los empleados es, sin duda, fundamental para poder plantear acciones de mejora en las decisiones de la empresa. Del mismo modo que existe un canal propio de sugerencias para recoger la opinión de la plantilla, se hacen encuestas una vez al año para analizar el nivel de satisfacción con respecto a diferentes aspectos, desde temas de sostenibilidad hasta clima laboral y comunicación interna.

Resultados de las encuestas de evaluación de desempeño - Indicador de Seguimiento

Todas las encuestas de evaluación son analizadas por los diferentes responsables con el objetivo de plantear acciones de mejora, nuevas formaciones para los empleados, etc. A día de hoy se han hecho el 100% de las encuestas de evaluación de los empleados.

Objetivos marcados para la temática

- Identificar los hitos de desarrollo profesional para la elaboración de los planes de carrera y establecer propuestas de mejora extraídas de las encuestas de satisfacción. - Cumplido el hito del objetivo 2021, aprobar el resto de los planes de carrera en 2022.

Formación al

empleado/a



Ingennus es una empresa comprometida con la formación y la mejora de la empleabilidad. Por ello, cuenta con un plan de formación para dar respuesta a las necesidades y expectativas del equipo. La inversión en formación es esencial para la retención del talento y para el incremento de la satisfacción de los empleados. La creación de la plataforma Ingennus Academy en 2021 ha sido clave para gestionar la formación específica en idiomas, formación técnica, formación en softskills y en negocio.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Ingennus cuenta con un Plan de Formación para dar respuesta a las diferentes necesidades de la organización. Este se divide en cuatro tipos en función del perfil de los empleados: formación técnica, formación en softskills, en gestión y formación en idiomas.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Ingennus ofrece a las nuevas incorporaciones un “onboarding” en el que se incluye, además del merchandising corporativo, una serie de documentos (objetivos estratégicos, beneficios sociales, horario laboral...) y diferentes metodologías del trabajo que se adaptan al perfil de cada uno. Los principales puntos son: beneficios sociales, historia de Ingennus, propósito-visión-valores, RSA y ODS, Canales de comunicación, protocolo COVID, ERP interno, seguimiento, etc.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

En 2021 se ha implantado el Plan de carrera para arquitectos. En 2022 está prevista la realización de los planes de carrera del resto de perfiles de la organización.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

De forma anual se realiza una evaluación de desempeño y competencias de la que se extraen las necesidades de formación de cada persona, las cuales se trasladan al plan de formación anual de la compañía. Para la

INFORME DE PROGRESO 2021

formación existe una evaluación de la formación y una encuesta que se envía a través de la plataforma Ingennus Academy.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

En 2021: - Cursos completados: 20 - Satisfacción sobre 4: 3,75 - Coste externo de la formación: 15.864 €

Inversión en formación - Indicador de Seguimiento

En 2021 se presupuestó una partida de 34.487 € para

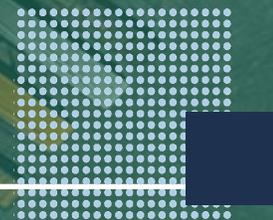
formación. En horas, el coste interno dedicado a formación fue de 20.719,70 €.

Objetivos marcados para la temática

- Incremento de la satisfacción con la formación y de la eficacia de la formación. - Incremento de los cursos ofertados en Ingennus Academy. - Mayor cumplimiento de la partida presupuestaria de formación.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Dentro del Sistema Integrado de Gestión existen dos procedimientos en los que se integra la gestión de proveedores y colaboradores: "Desarrollo de Negocio" y "Gestión de compras". Ingennus se asegura de que los proveedores que contrata cumplen con normativas y regulación en temáticas medioambientales y de calidad. Por ello, Ingennus cuenta con un proceso de evaluación continua al final de la entrega del proyecto de ejecución y al final de obra y homologación de proveedores.

Normativa Interna - Política

Ingennus lleva a cabo el proceso de selección y evaluación de proveedores y colaboradores para la adquisición de servicios, garantizando el cumplimiento de los requisitos de calidad del servicio, seguridad, salud ocupacional y medioambiente. Este procedimiento aplica para todos los proveedores y colaboradores actuales y nuevos. El proceso de selección y evaluación de proveedores busca que los servicios que se van a contratar estén dentro de los requisitos exigidos por Ingennus, con el ánimo de dar cumplimiento a los requerimientos tanto de nuestros clientes internos como externos. La evaluación de los proveedores se realiza dos veces por cada encargo: una evaluación cuando finaliza el proyecto de ejecución y otra al final de obra. El propósito es asegurar tanto en una fase como en otra que los proveedores cumplan las expectativas. Se trata de una medida para optimizar gastos, al evaluar el funcionamiento de cada proveedor con el que hemos trabajado, ayudando a tener criterios objetivos sobre los que tomar decisiones. Los proveedores/colaboradores son una parte fundamental de Ingennus como grupo de interés de la compañía.

Gestión medioambiental y proveedores - Acción / Proyecto

En cuanto a la gestión de medioambiental y proveedores, Ingennus sigue un procedimiento en el

que evalúa al proveedor y valora que este cumpla con todos los requisitos solicitados.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para medir los resultados de evaluación de proveedores, se desarrollan varias herramientas de seguimiento. Entre ellas se encuentran las auditorías, a través de las cuales se determina si el procedimiento de elección de proveedores se está realizando de la manera adecuada y la nota alcanzada por los mismos. Para ello, se llevan a cabo auditorías en las que se analiza al proveedor/colaborador en los dos momentos del trabajo previamente mencionados.

Satisfacción con proveedores - Indicador de Seguimiento

El propósito de la evaluación es asegurar tanto en una fase como en otra los proveedores cumplan las expectativas. Se trata de una medida para optimizar gastos, al evaluar el funcionamiento de cada proveedor con el que hemos trabajado, contribuyendo a tener criterios objetivos sobre los que tomar decisiones. En el formato de evaluación de proveedores existen distintos criterios; cada uno con una valoración diferente y un peso porcentual en la evaluación total del proveedor. Para mantener al proveedor dentro de la base de datos de la empresa, es necesario que el resultado de la evaluación anterior sea igual o superior a 240 puntos de 400 posibles, en caso de que la calificación del proveedor sea inferior a 240 puntos saldrá del listado de proveedores mientras se evidencia el cumplimiento de las acciones generadas del plan de acción presentado. A los proveedores que obtengan calificación aceptable se les debe solicitar que trabajen en el fortalecimiento de los ítems en los cuales su calificación no fue la mejor. El seguimiento de estas mejoras se realizará trimestralmente. En 2021 hemos obtenido un 82,5% sobre 100%.

Objetivos marcados para la temática

- Evaluar y homologar a todos los proveedores - Deshomologar a proveedores que no cumplan los mínimos establecidos - Hacer extensiva la encuesta de satisfacción a los proveedores

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



Ingennus pone en conocimiento de sus proveedores las claves de su política de sostenibilidad y les comunica las acciones que se están llevando a cabo. Toda esta información también se publica en la web, con el objetivo de convertir a los proveedores en aliados, ya que son parte del proceso de diseño y construcción y deben seguir los estándares de calidad ecodiseño y medioambiente que dicta la empresa.

Código Ético / Conducta - Política

Ingennus dispone de su propio Código Ético que marca los principios de conducta empresarial comunes para todos los miembros de la organización, aunando los principios que han de regir nuestra actuación profesional. Este Código Ético se basa en los valores corporativos: excelencia, alianzas y “green”. Para velar por el cumplimiento de dichos valores, así como resolver cualquier situación al respecto que se pudiera dar, Ingennus cuenta con un Comité de Ética que informa anualmente sobre el comportamiento Ético explicando las medidas implantadas en cada ejercicio, detallando los resultados obtenidos y ofreciendo conclusiones y propuestas de mejora de cara al año siguiente.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Como parte del Sistema Integrado de Gestión, Ingennus cuenta con un Código Ético que se aplica a todos los procedimientos de trabajo y actitudes de la empresa. El Código Ético establece las pautas que deben regir las relaciones y actuaciones con los proveedores y con el entorno. Ingennus informa a los proveedores de la existencia y contenido del Código Ético, en el momento de realizarse la homologación. Este documento resume nuestro Código Ético de la siguiente manera: La ética es uno de los pilares fundamentales, así como un factor generador de confianza que representa un auténtico

sello de distinción tanto para los clientes como para los mercados en los que opera Ingennus. Por ello, independientemente de su cargo o función, se espera que los profesionales de Ingennus mantengan una conducta acorde con la integridad, honestidad, coherencia, transparencia e independencia recogidas en el Código Ético. Por otro lado, para favorecer un adecuado clima de trabajo entre los trabajadores y marcar unas normas comunes en los espacios físicos, Ingennus tiene definido un Código de Convivencia. Dicho código establece una serie de pautas y recomendaciones respecto a cuestiones como el uso del baño, cocina, salas de reuniones o los propios puestos de trabajo. Ingennus promueve una contratación que vele por la estabilidad laboral y la retención del talento, garantizar la coherencia e igualdad y no discriminación, revisando la política salarial, asegurar las actividades formativas de calidad a través del Plan de Desarrollo de Personas, garantizar las condiciones básicas de salud, seguridad y prevención de riesgos laborales, establecer beneficios sociales para los trabajadores (gastos de guardería, seguro médico), garantizar un uso adecuado de los recursos, potenciar las actividades de innovación destinadas a mejorar el confort y la eficiencia energética. La concienciación de Ingennus respecto a la igualdad en todos los ámbitos (raza, color o género) es total, teniendo la filosofía interna de aprovechar el talento de todas las personas independientemente de su condición. En la actualidad Ingennus cuenta con un Plan de Igualdad específico, que aborda y desarrolla las políticas y actuaciones concretas de Ingennus respecto a: acceso al empleo; condiciones de trabajo; promoción y desarrollo de las personas; acoso en el trabajo; uso de lenguaje no sexista en la comunicación. Ingennus confía plenamente en el talento de la mujer, puesto que estas representan el 40% de la plantilla, y no hay diferencias entre los salarios de hombres y mujeres con la misma responsabilidad. Cabe destacar también que el 50% de los mandos directivos y puestos de alta responsabilidad son mujeres. Ingennus ha conseguido romper la barrera de la desigualdad en Aragón en un sector tradicionalmente masculino.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

El cuestionario de homologación a proveedores es clave para garantizar que estos cumplen una serie de requisitos en materia de sostenibilidad, buenas prácticas, respeto por los derechos humanos

INFORME DE PROGRESO 2021

fundamentales, etc. Por otro lado, Ingennus difunde el documento de informe de progreso a los proveedores a través de la página web y mediante enlaces directos al documento.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Todos los proveedores que trabajan con Ingennus deben estar homologados por la empresa, para cumplir los estándares mínimos de contratación. Ingennus implanta un sistema de evaluación de proveedores para su homologación, mediante un cuestionario de evaluación que se envía a todos los proveedores nuevos junto con el código ético para su aceptación.

Número de proveedores de la entidad que disponen de certificación - Indicador de Seguimiento

Ingennus valora en la homologación las distintas certificaciones de las que disponen los proveedores, dando especial importancia a la sostenibilidad.

Objetivos marcados para la temática

- Búsqueda de alianzas que cumplan con los requisitos mínimos de Ingennus sobre el compromiso con la sostenibilidad.

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Ingennus evalúa a los proveedores/colaboradores (ingenieros de estructuras, ingenieros) con el fin de asegurar tanto la calidad del servicio como su compromiso, mediante formularios de homologación. La política de Calidad vela por asegurar que los proveedores estén en concordancia con las normativas y regulación en las temáticas medioambientales, de sostenibilidad y de calidad.

Política de proveedores - Política

Como parte del Sistema Integrado de Gestión existen varios procedimientos donde se describe la evaluación de proveedores y los criterios de homologación. La evaluación de proveedores busca que los servicios que se van a contratar estén dentro de los requisitos exigidos por Ingennus, con el ánimo de dar cumplimiento a los requerimientos tanto de los clientes internos como externos.

Fichas de homologación de proveedores - Acción / Proyecto

Ingennus realiza la homologación de proveedores/colaboradores antes de su contratación. Se realiza la homologación y posteriormente el seguimiento del mismo en las evaluaciones. En función de las incidencias abiertas a los mismos podría deshomologarse en el sistema a aquellos que no cumplen con los requisitos específicos o incumplen. Cada proveedor es evaluado de manera individual, generando un archivo con todas sus evaluaciones de los diferentes proyectos y fases, de modo que en un gráfico se evidencia la evolución y las notas de cada proyecto.

Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Ingennus realiza la homologación de proveedores/colaboradores antes de su contratación. Se realiza la homologación y posteriormente el seguimiento del mismo en las evaluaciones. En función de las incidencias abiertas a los mismos podría deshomologarse en el sistema a aquellos que no cumplen con los requisitos específicos o incumplen.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para medir los resultados de evaluación de proveedores se desarrollan varias herramientas de seguimiento. Entre ellas se encuentran las auditorías, a través de las cuales se determina si el procedimiento de elección de proveedores se está realizando de la manera adecuada y la nota alcanzada por los mismos.

INFORME DE PROGRESO 2021

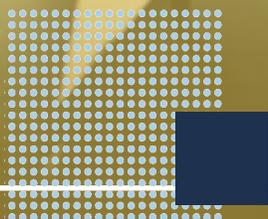
Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

El 100% de los proveedores en 2021 han sido homologados y auditados.

Objetivos marcados para la temática

- Aumentar la nota de evaluación de los colaboradores a una media del 85%.

GRUPO DE INTERÉS Socios / accionistas



Transparencia en la exposición de la información



La ética es uno de los pilares fundamentales, así como un factor generador de confianza que representa un auténtico sello de distinción tanto para los clientes como para los mercados en los que opera Ingennus. La transparencia es un factor común en todas las decisiones de la empresa y es la clave de las comunicaciones con todos los grupos de interés.

Código Ético / Conducta - Política

Independientemente de su cargo o función, se espera que los profesionales de Ingennus mantengan una conducta acorde con la integridad, honestidad, coherencia, transparencia e independencia recogidas en el Código Ético.

Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

Periódicamente se realizan Juntas de Accionistas en las que participan todos los socios de la empresa. El objetivo es, además de aprobar las cuentas anuales, reportar sobre diferentes temas de gobierno de la empresa. Además, se celebra de forma anual un Consejo de Administración.

Envío de boletines - Acción / Proyecto

Los socios de la empresa, como grupo de interés clave, son informados de forma trimestral de las novedades de la empresa. Además, reciben un informe trimestral de los resultados clave de la empresa en sus diferentes áreas.

Junta de accionista - Herramienta de Seguimiento

La Junta de accionistas se encarga de tomar las decisiones fundamentales para el buen funcionamiento de la empresa. Es en estas reuniones, que se celebran una o dos veces al año, se hace un análisis al detalle de la actuación empresarial y de los avances del plan estratégico en vigor. En resumen, se trata de una reunión de socios en la que se expone una situación concreta y cada uno ofrece sus aportaciones y soluciones de los diferentes temas tratados.

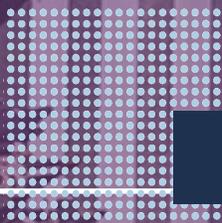
Satisfacción del socio o accionista - Indicador de Seguimiento

Del mismo modo que se estudia al detalle la satisfacción de los empleados con la empresa, se analiza también la satisfacción de los socios en materia de clima laboral, comunicación interna, igualdad, sostenibilidad, plan estratégico, etc. Es muy útil comparar y cruzar los datos de la percepción de este grupo de interés con la de los empleados. En 2021 el resultado global de la encuesta de clima laboral de los socios es de un 8,72 sobre 10.

Objetivos marcados para la temática

Reportar sobre diferentes temas de gobierno de la empresa. Analizar el nivel de satisfacción de los socios.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector



Uno de los ODS prioritarios de Ingennus es el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 "Alianzas para lograr objetivos", ya que a través de la colaboración con los diferentes grupos de interés se puede alcanzar la sostenibilidad en su triple vertiente. Ingennus colabora con algunas asociaciones y organizaciones como la Cámara de Comercio de Zaragoza, el Clúster de la Edificación, la Red Española del Pacto Mundial o la Asociación de Directivos de Aragón.

Política de Acción Social - Política

Desde el inicio de actividad, Ingennus dedica anualmente el 0,7% de sus beneficios a diferentes causas sociales. La responsabilidad social corporativa ocupa un lugar importante en la estrategia de la empresa, por lo que procura ser cabeza tractora en materia de ODS, teniéndolos presente en sus decisiones y políticas.

Política de Desarrollo Sostenible - Política

La sostenibilidad está en el ADN de Ingennus desde su origen y se integra actualmente en su propósito, basado en diseñar soluciones sostenibles e innovadoras. Uno de sus ejes estratégicos es la generación de alianzas y la apuesta por el modelo de sostenibilidad, entendida desde un punto de vista social, económico y medioambiental.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

El compromiso de Ingennus va más allá de diseñar y coordinar proyectos, ya que se trabaja cada día por dar valor a la sociedad y contribuir a un mayor bienestar social. Cada año Ingennus elige la causa social a la que destinar el 0,7% en función de la coyuntura y el contexto del momento. En 2021 la donación se hizo a APSATUR: una asociación destinada a la investigación de tumores raros. De igual modo, Ingennus hizo una

donación a Arquitectos Sin Fronteras para colaborar en un proyecto de un hospital materno-infantil en Honduras. También se organizó una campaña de recogida de alimentos y juguetes para El Refugio de Zaragoza.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Desde Ingennus se fomenta la colaboración con universidades y centros de formación profesional para ofrecer prácticas remuneradas a sus alumnos y dar la posibilidad de, a través de diferentes convenios y contratos, adquirir ciertas capacidades, competencias y autonomías dentro del mercado laboral y del sector.

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de Seguimiento

La Directora de Comunicación y RSC junto con la Responsable del Sistema Integrado de Gestión se encargan del cumplimiento de los ODS, de analizar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, de tener en cuenta los riesgos y oportunidades de la actividad de la empresa, etc.

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

Todos los años se destina un 0,7% de los beneficios a causas sociales. Por otro lado, en el presupuesto anual se recoge el coste anual de pertenencia a las diferentes asociaciones, así como una previsión de gastos del número de personas en prácticas que se necesitan en convenio con FEUZ. En 2022 se ha destinado una bolsa de 10.000 euros a causas sociales, enfocadas a la difusión de la arquitectura, la música y el deporte inclusivo.

Número de alianzas sectoriales - Indicador de Seguimiento

El número de asociaciones se predefine de forma sistemática en el presupuesto de gastos anual, aunque pueden surgir colaboraciones puntuales a posteriori. Con respecto a las donaciones sociales, se decide a mitad de año y se aprueba en Junta de Accionistas analizando la causa requiere más apoyo y soporte. Las alianzas de 2021 son 6. Se espera que en 2022 sean 10.

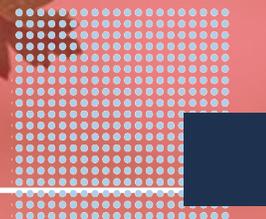
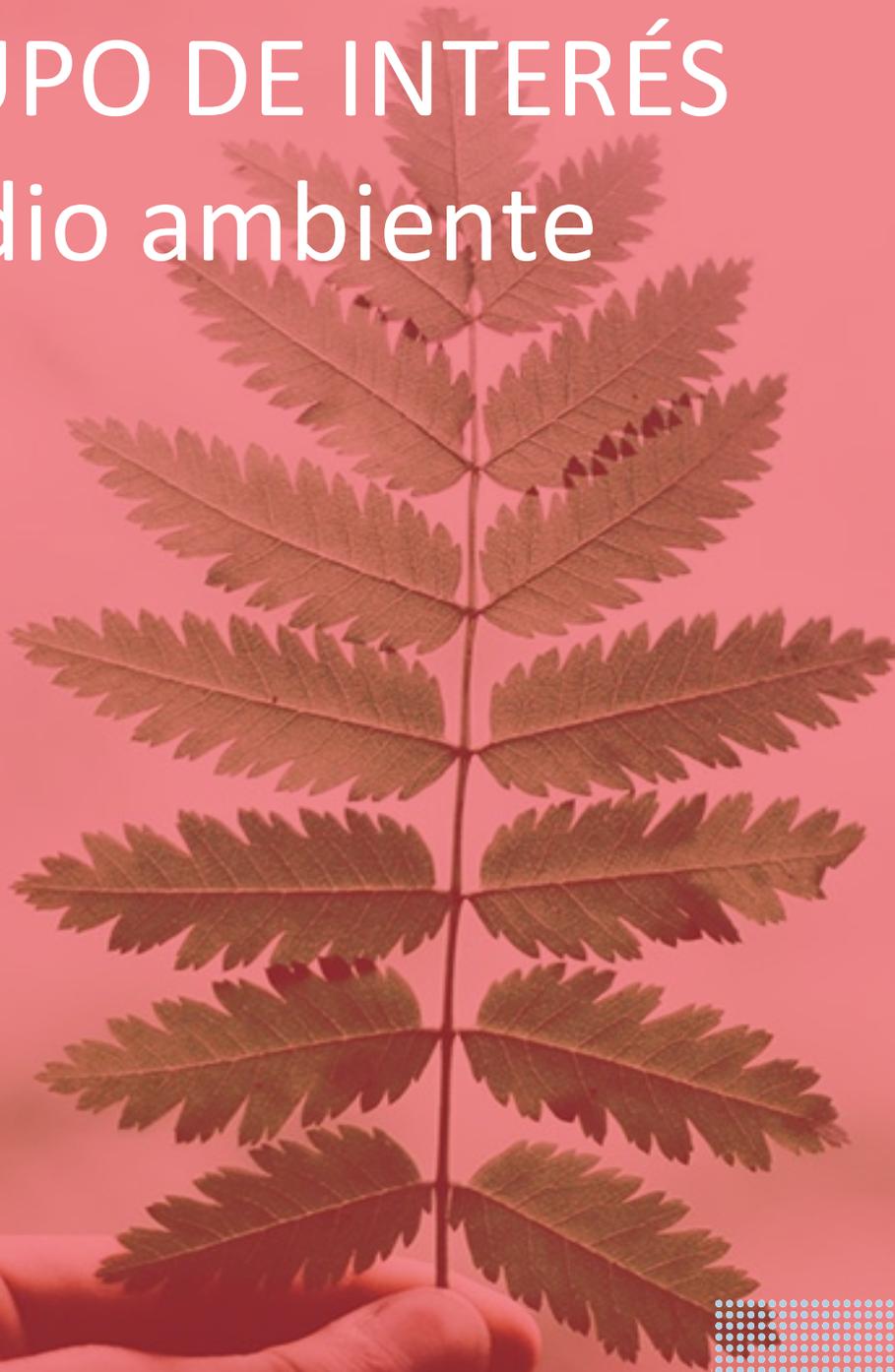
INFORME DE PROGRESO 2021

Objetivos marcados para la temática

- Incrementar la partida presupuestaria destinada a RSC y el número de las alianzas con respecto a 2021

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



El propósito de Ingennus se centra en diseñar soluciones de arquitectura sostenibles e innovadoras que mejoren la calidad de vida de los habitantes que habitan en las ciudades a través de los denominados ECCN o Edificios de Consumo Energético Casi Nulo. Por ello, todos los proyectos, desde su fase de concepción hasta la fase de obra, persiguen ese objetivo final y cuentan con la implicación y concienciación de los profesionales del equipo sobre este asunto.

Política de Calidad y Medioambiente - Política

Desde el punto de vista medioambiental, Ingennus pretende reducir el impacto de su actividad en el entorno producido por la actividad que desarrolla. Por ello, el diseño de edificios de consumo energético casi nulo y gran eficacia energética está en su ADN. Ingennus está certificada con la norma ISO 14001 (Gestión del Medioambiente) y 14006 (Ecodiseño). La compañía cuenta con profesionales BREEAM Asociados, Passivhaus Tradesperson y Passivhaus Designer, Edge, etc.

Ecodiseño - Acción / Proyecto

Cabe reseñar que Ingennus es la primera empresa aragonesa del sector certificada en la norma ISO 14006. La implantación de la norma permite la identificación de medidas de ecodiseño apropiadas para reducir los efectos adversos de estos impactos ambientales. En este sentido, el diseño que Ingennus realiza hoy tiene un impacto ambiental en el futuro de la sociedad puesto que los edificios tienen una estimación de vida útil de, al menos, 50 años. Existe un equipo de trabajo de Ecodiseño en el que de forma participativa se toman decisiones de mejora por parte de los empleados en sus diferentes categorías dentro de la organización.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Ingennus cuenta un Departamento de Sistemas ISO y Sostenibilidad, que se encarga del cumplimiento de los procedimientos y del seguimiento de los indicadores y procesos. Del mismo modo, con el lanzamiento del plan estratégico, se han asignado varios responsables de la línea estratégica enfocada en la generación de una cultura de sostenibilidad interna para poder comunicar de forma externa. La coordinadora de sostenibilidad lidera las diferentes acciones y ha elaborado un decálogo de sostenibilidad que recoge las diferentes líneas de actuación de la compañía en materia de arquitectura sostenible.

Buenas prácticas para reducir el consumo de energía - Acción / Proyecto

Ingennus dispone de su propio manual/guía de buenas prácticas sostenibles y un código de convivencia para reducir el consumo de papel, agua, RAEEC, etc., para incrementar la sensibilidad de todos los empleados, ayudando a reducir el impacto ambiental de su actividad. La Guía de Buenas Prácticas es una de las consecuencias directas de la implicación del compromiso de Ingennus con la calidad. Para facilitar la implicación de los trabajadores, la guía está dividida en cinco áreas: agua, energía, gestión de residuos, compra de bienes y servicios, y transporte. Además, Ingennus cuenta con un Plan de empresa saludable integrado dentro de su Plan de Responsabilidad Social anual, elaborado de acuerdo con los estándares de la norma ISO: 26000. Dentro de las políticas de promoción de la salud en la empresa, la Dirección refleja su compromiso y liderazgo en la mejora del ambiente laboral, la motivación y el bienestar del equipo.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

De forma anual Ingennus realiza auditorías de seguimiento/recertificación en la ISO 14001 y 14006. De este modo declara y justifica, a través de indicadores concretos, su compromiso en materia de respeto con el medioambiente.

INFORME DE PROGRESO 2021

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso - Indicador de Seguimiento

Datos de 2021: - Reducción de consumo de papel con respecto al año anterior: -16,93 % - Residuo de tóner con respecto al año anterior: -47,83 % - Consumo RAEE con respecto al año anterior: -62,50 %

Objetivos marcados para la temática

- Recertificación en Ecodiseño y Medioambiente. - Reducción de consumo en deshecho de papel y consumo de luz con respecto a los años anteriores.

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

Ingennus está certificada según la norma ISO 14001:2015 de Gestión de la Calidad Medioambiental. Ingennus tiene un compromiso con el medioambiente y por eso cuenta con "los 10 mandamientos sostenibles" y con acciones que nos ayudan a cuidar el medio ambiente desde la oficina. Existen también indicadores de seguimiento periódico relacionados con la mejora de la gestión ambiental, así como un decálogo propio de sostenibilidad y una guía de buenas prácticas ambientales.

Política de Reciclaje - Política

Dentro de la guía de buenas prácticas ambientales existe un epígrafe relacionado con gestión de residuos y reciclaje: o Uso de tarjetas de memoria USB para entregar la documentación de nuestros proyectos al cliente. o Entrega de los packs de bienvenida a las nuevas incorporaciones en USB en sustitución del dossier impreso anterior. o Reducción de copias impresas al mínimo exigido por los ayuntamientos locales y por el cliente. o Impresión a doble cara y en blanco y negro siempre que sea posible (fuente color Negro+claro 25% - gris oscuro) o Registro, medición y retirada por un gestor autorizado de los residuos peligrosos derivados

de las carcasas de tóner. o Entrega de los RAEEs obsoletos al punto limpio o a asociaciones sin ánimo de lucro. o Reciclaje de los residuos de papel al 100%. Fomento del uso del papel de borrador (bandeja de papel reciclado junto a la zona de impresoras). o Uso adecuado de los contenedores (plástico, orgánico, papel y vidrio). A raíz del COVID se ha añadido una papelera más para desechar las mascarillas, cortando de forma previa las gomas. o Uso de pilas recargables. o Eliminación de los vasos de plástico y entrega de botellas de agua individuales a las visitas.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Ingennus cuenta con una coordinadora de sostenibilidad y con una responsable de Sistemas ISO. Ambas personas velan por el cumplimiento de las políticas medioambientales a través de comités de seguimiento, planes de acción específicos, etc.

Comité Técnico Ambiental - Herramienta de Seguimiento

Existe un Comité de Calidad, Ecodiseño y Medioambiente en el que se hace un seguimiento quincenal de las acciones a desempeñar durante el año y los objetivos planificados a principios de año. Existe también un equipo de ecodiseño que trabaja en una herramienta de evaluación para la optimización de la implantación de la sostenibilidad en los edificios.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Todos los años se realizan auditorías (una vez/año) de seguimiento y recertificación de las tres normas ISO (9001, 14001 y 14006), que se superan satisfactoriamente. En medioambiente se aprueba la continuación de la recertificación con cero no conformidades y cero observaciones.

Objetivos marcados para la temática

Calcular la huella de carbono de la oficina, ya que actualmente solo se calcula la huella de carbono de todos los edificios que construimos.

Cambio Climático



La actividad de la arquitectura y de la construcción ha tenido históricamente un fuerte impacto sobre el medioambiente. Por ello, Ingennus está comprometida con la reducción de dicho impacto a través del diseño de edificios de consumo energético casi nulo (ECCN). El concepto de arquitectura sostenible ha cobrado una gran importancia dentro de la organización, convirtiéndose en parte del propósito y en uno de los valores de la compañía. La reducción de la huella de carbono, fundamentalmente en los proyectos residenciales de obra nueva, es una de las estrategias prioritarias a acometer junto con las promotoras inmobiliarias.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

La preocupación de Ingennus por preservar el medio ambiente se materializa en la certificación de un Sistema de Gestión Ambiental según las normas ISO 14001 (Medioambiente) e ISO 14006 (Ecodiseño). De esta forma se pretende no solo realizar una gestión ambiental interna "responsable" sino diseñar y desarrollar proyectos de arquitectura, consultoría y urbanismo eficientes energéticamente y respetuosos con el medio ambiente. El Sistema de Gestión parte de una evaluación común de aspectos ambientales en la cual bajo criterios peligrosidad, gravedad y concurrencia se clasifican los mismos para su gestión. En este sentido, las actividades principales se basan en el control de los consumos de recursos naturales y la gestión controlada de los residuos peligrosos y no peligrosos generados. Adicionalmente, se realizan diferentes acciones de comunicación y sensibilización periódica a la plantilla para la mejora de la gestión ambiental (Guía de Buenas Prácticas, Decálogo de Sostenibilidad, etc.).

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

Ingennus conoce, a través de los certificados

energéticos de los edificios, el porcentaje de emisiones de CO2. Esto es importante para poder diseñar viviendas de máxima calificación energética. En la actualidad, un 100% de las viviendas diseñadas por Ingennus han obtenido la mayor calificación del mercado. Destaca la reducción en toneladas de emisiones de CO2 de las viviendas, en comparación con el parque medio de viviendas a nivel nacional.

Campañas de comunicación relacionadas con cambio climático - Acción / Proyecto

Los Días Mundiales (Medioambiente, Seguridad y Salud, etc.) son comunicados en los diferentes canales de comunicación, principalmente en redes sociales. De este modo la empresa contribuye a la difusión de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, Ingennus dispone en su web del documento "El compromiso de Ingennus con los ODS" en los que se resumen las actuaciones de la empresa en materia de ODS, ayudando a definir un modelo de referencia en la sociedad. En la nueva web publicada en 2021 se incluye un apartado de "sostenibilidad" específico dentro de cada uno de los proyectos.

Comisión de seguimiento en materia ambiental - Herramienta de Seguimiento

La Responsable de Sistemas ISO es la encargada de analizar estos datos y de hacer el seguimiento para plantear medidas correctivas.

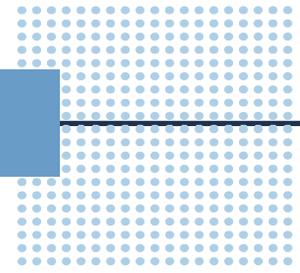
Indicador de reducción de emisiones - Indicador de Seguimiento

De forma periódica Ingennus calcula la reducción en toneladas de las emisiones de CO2 por vivienda, comparándolas con la media de calificación energética del parque de viviendas actual en España. De este modo Ingennus se posiciona a la cabeza en materia de reducción de las emisiones. En 2021 Ingennus garantizó una reducción de CO2 del -69,90%, frente al -68,30% de 2020.

INFORME DE PROGRESO 2021

Objetivos marcados para la temática

- Reducción del consumo de CO2 de viviendas. -
Garantizar que todos los edificios son ECCN.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

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

Diversidad de la plantilla en la entidad



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

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

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

Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



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

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

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

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 03 | Salud y Bienestar

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

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, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III.

INFORME DE PROGRESO 2021

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

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, 10 | Reducción de las desigualdades

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

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la

entidad



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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 12 | Producción y Consumo Responsable

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

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

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, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

Indicador GRI: 408, 409

Evaluación de desempeño a empleados/as



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

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

Indicador GRI: 404-3

Formación al empleado/a



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

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

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

Indicador GRI: 404

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



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

ODS relacionado:

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

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

Clientes

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

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

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.

INFORME DE PROGRESO 2021

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

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

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

Indicador GRI: 102-13

Socios

Transparencia en la exposición de la información



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

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

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

Indicador GRI: 205, 417

Medioambiente

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el

medioambiente



Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Indicador GRI: 302-4

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



INFORME DE PROGRESO 2021

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

ODS relacionado:

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

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

Cambio Climático



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

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

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

Indicador GRI: 201-2



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.

INFORME DE PROGRESO

—
2021

