



Network Spain  
**WE SUPPORT**



# INFORME DE PROGRESO DE RSE 2021

## Contenido

---

01

**Carta de Compromiso**

02

**Perfil de la Entidad**

03

**Metodología**

04

**Análisis**

**Clientes**

**Empleados**

**Proveedores**

**Administración**

**Comunidad/Sociedad Civil**

**Medioambiente**

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

01

**Los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

02

**ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización**

03

**Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización**



# 01-CARTA DE COMPROMISO

Estimados accionistas, clientes y empleados:

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

Elsamex mantiene su compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y la Responsabilidad Social Empresarial, avanzando en la implantación y seguimiento del sistema de acuerdo a los compromisos adquiridos en la Política de Responsabilidad y Social y Diversidad.

Además se han superado nuevamente las auditorias de los sistemas de Calidad y Medio Ambiente, Eficiencia Energética, Prevención de Riesgos Laborales, I+D+i, y hemos ampliado certificaciones, obteniendo la de Seguridad Vial, lo que nos facilita el cumplimiento de los ODS relacionados con cambio climático, medio ambiente, y salud y bienestar.

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

Durante el año 2021, ELSAMEX ha desarrollado varias campañas de Colaboración, con el Banco de Alimentos de Madrid, Donaciones de material de oficina, y Colaboraciones con la Fundación Universidad Empresa, para la realización de prácticas de los alumnos de la Universidad Francisco de Vitoria de Madrid.

Además se han llevado a cabo proyectos por parte de la empresa, tales como la Evaluación psicosocial del personal con la participación de psicólogos, a través de la Mutua Universal, Implantación de Compliance en la empresa, y la adquisición del compromiso de proteger la intimidad de sus trabajadores (LOPD), haciendo un correcto tratamiento de los datos de que dispone gracias a la contratación de este servicio al Grupo Adaptalia, y se ha puesto en marcha el Plan de Igualdad.

Uno de los hitos más importantes ha sido la elección, por parte del personal de Elsamex, de los ODS en los que considera que debemos participar activamente.

A parte de estas medidas, también se han realizado campañas de concienciación en materia de ODS.

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

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

Atentamente,



Fernando Martos  
Director General



## 02-PERFIL DE LA ENTIDAD



# Información General

## Nombre Completo (Razón Social)

**EGI** Elsamex Gestión de Infraestructuras, S.L.

## Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

## Dirección

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

## Localidad

Madrid

## Provincia

Madrid

## Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

## Dirección Web

[www.elsamex.com](http://www.elsamex.com)

## Número de empleados directos

El promedio de empleados de **EGI** es 516/519.

## Sector

Construcción e Ingeniería

## Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

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

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

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

## Países en los que está presente nuestro negocio o tiene producción

España, Portugal y México.

## **Accreditaciones:**

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

- **Sistema de Gestión de Calidad:**

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

- **Sistema de Gestión Ambiental:**

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

- **Sistema de Gestión Prevención de Riesgos Laborales:**

A 24 de mayo de 2012 **EGI** certificó por primera vez su Sistema de Gestión OHSAS con código de registro 77 113 110028/01. Basado en la Norma BS OHSAS 18001:2007, **y posteriormente pasó a denominarse ISO 45001:2018**. NQA realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento y, trienalmente, el certificado es renovado.

- **Sistema de Gestión Energética:**

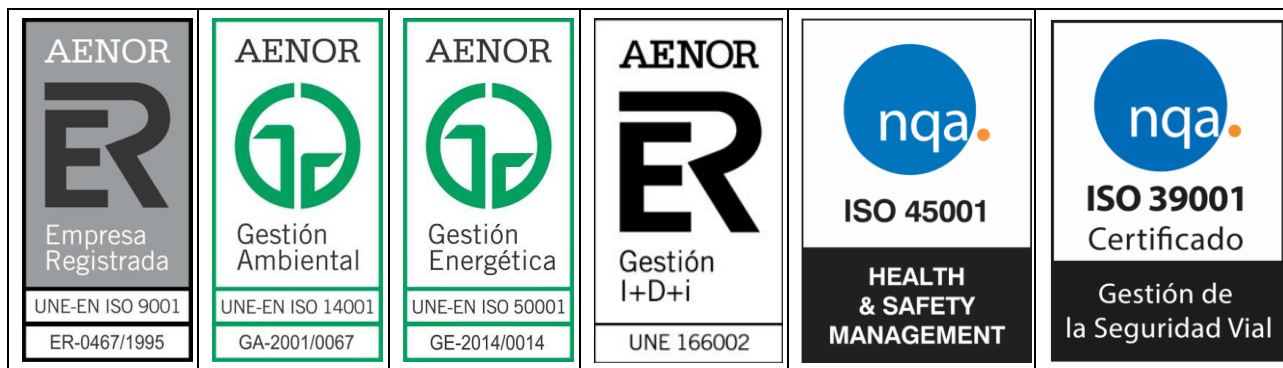
A 27 de junio de 2014 **EGI** certificó por primera vez su Sistema de Gestión Energética con código de registro GE-2014/004. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 50001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento.

- **Sistema de Gestión de la I+D+i:**

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

- **Sistema de Gestión de Seguridad Vial:**

A 10 de diciembre de 2021, **EGI** certificó por primera vez su Sistema de Gestión de seguridad Vial con código de registro ES-1141. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 39001:2013**, NQA realizará anualmente Auditorías Externas de seguimiento y, trienalmente de renovación.



▪ **Chárter de la Diversidad:**

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



**Grupos de Interés más significativos:**

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

**Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés**

Proximidad e Influencia

**Alcance del Informe de Progreso:**

España

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

Reuniones del comité de Responsabilidad Social Corporativa.

Encuestas de satisfacción a los clientes.

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

**Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso**

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

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

2021

**Ciclo de presentación del Informe de Progreso**

Anual



## **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DIVERSIDAD**

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

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

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

# Estrategia y gobierno

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

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

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

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

## BLOQUE 1: DERECHOS HUMANOS

Para el **Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.**


- Compromiso con los DD.HH.
- Superación de Auditorías del Sistema de Gestión de la Prevención
- Superación de las auditorías legales
- Siniestralidad
- Comunicaciones, formación y sensibilización en materia de PRL

Para el **Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.**

- Chárter de la Diversidad



- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio
- Se amplía la información dada a los trabajadores a través de la creación y difusión de un código ético en el que se establece un apartado de los derechos Humanos.



## Políticas de Compliance


Estimado(a) Sara Montañes Robles:

El Grupo Elsamex está actualizando sus políticas de *Compliance*. A este fin, se hace llegar a toda la plantilla para su conocimiento que en la INTRANET del grupo está, el **Código Ético** en donde se reflejan los principios y valores empresariales y el **Régimen Disciplinario** que sanciona aquellas conductas que vulneren las políticas internas adoptadas por el grupo en el marco del Sistema de Gestión de *Compliance*, todo ello con el fin último de hacer conocedores a toda persona trabajadora de este sistema para que lo apliquen y tengan presente en su día a día y conseguir crear, así, una robusta cultura de cumplimiento dentro del grupo.


Rogamos vuestra revisión y firma de estos documentos.

INTRANET

Muchas gracias por vuestra colaboración y un saludo.



GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS




NOVIEMBRE DE 2021

**INDICE**


**Contenido**

1. OBJETO.....	2
2. VALORES ÉTICOS.....	3
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. VIGENCIA.....	5
5. MODIFICACIONES.....	5
6. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN EN ESPAÑA Y OTROS PAÍSES.....	5
7. CÓDIGO DE CONDUCTA DE TODOS LOS EMPLEADOS.....	6
7.1. Derechos humanos.....	6
7.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	7
7.3. Uso y protección de los activos.....	7
7.4. Conflicto de intereses.....	8
7.5. Regalos, obsequios y atenciones.....	10
7.6. Seguridad y Prevención.....	11
7.8. Información reservada y confidencial.....	13
7.9. Relaciones con los clientes.....	13
7.10. Relaciones con los proveedores y contratistas.....	14
7.11. Protección de datos personales.....	14
7.12. Competencia leal y defensa de la competencia.....	15
7.13. Relación con administraciones, gobiernos y autoridades.....	16
7.14. Medidas anticorrupción.....	16
7.15. Blanqueo de capitales.....	17
7.16. Registros financieros.....	18
7.17. Donaciones y proyectos de acción social.....	19
8. VULNERACIONES E INCUMPLIMIENTOS DE LA NORMA.....	20

1



GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS



9. SISTEMA PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS INCUMPLIMIENTOS Y DENUNCIAS DEL CÓDIGO ÉTICO..... 20

**Código Ético**

**1. OBJETO**

La presente Norma tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta de ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS y el resto de empresas del grupo: Grusamar, Control 7, Alenea, Sevimagen, Elsamex Internacional y sus empresas participadas en México y Portugal (en adelante, GRUPO ELSAMEX) y de todos sus empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con las leyes de cada país y respetando los principios éticos de sus respectivas culturas.

Además, el grupo Elsamex para prevenir cualquier actividad que vulnere la legalidad mencionada y con el fin de impulsar una cultura de cumplimiento posee un COMPLIANCE PENAL que cuenta con un COMITÉ DE CUMPLIMIENTO, que es el órgano de control, responsable de promocionar, coordinar y supervisar el modelo de prevención de delitos, y tiene entre sus funciones controlar que el sistema de valores adoptados en este Código Ético esté actualizado y velar por su cumplimiento.

- Este Código, junto con otras reglamentaciones e informaciones hechas públicas por la empresa resaltan la apuesta decidida que ha hecho ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS y el resto de empresas del GRUPO ELSAMEX por el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social.
- Este Código anula y sustituye a cualquier código de conducta de empleados existente en el hecho por el GRUPO ELSAMEX.

2

**Punto 7.1 Derechos Humanos**

## BLOQUE 2: NORMAS LABORALES

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

- Existencia del Comité de Trabajadores
- El Comité de empresa se reunió con la empresa 2 veces en el año 2021.
- Se toman medidas para integrar en la organización a personas con necesidades especiales, y se les hace entrega del documento de “Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva” de su puesto de trabajo, adaptado a sus condiciones.
- Compromiso con la libertad de afiliación y negociación colectiva, donde se incluye el % de empleados cubiertos por cada convenio colectivo:
  - ✓ Convenio Colectivo Metal: 12,40%
  - ✓ Convenio Colectivo Construcción: 30,42%
  - ✓ Convenio Colectivo Instalaciones deportivas: 23,64%
  - ✓ Convenio Colectivo Limpieza: 1,93%
  - ✓ Convenio Colectivo Jardinería: 0,38%
  - ✓ Convenio Colectivo Ingeniería: 31,00%
  - ✓ Convenio Colectivo Actividades Forestales: 0,19%

Para el **Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.**

- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio
- Contar con una política clara de no practicar, ser cómplices, o beneficiarse de trabajo forzoso.
- Asegurar que todos los trabajadores de la plantilla tienen una comprensión completa de lo que es el trabajo forzoso
- Redacción de los contratos de trabajo en lenguas fácilmente comprensibles para los trabajadores, lo que indica el alcance y las modalidades de dejar el trabajo
- Estar al tanto de los países, regiones, industrias, sectores o actividades económicas en las que es más probable que se dé una práctica de trabajos forzados

Para el **Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

- Estadística de empleados por edad

- Contar con una política con compromiso contra la práctica de explotación infantil.

#### **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DIVERSIDAD**

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

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

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

- Prohibimos y rechazamos las prácticas de trabajo forzoso o explotación infantil, por parte nuestra o nuestros proveedores o subcontratistas.

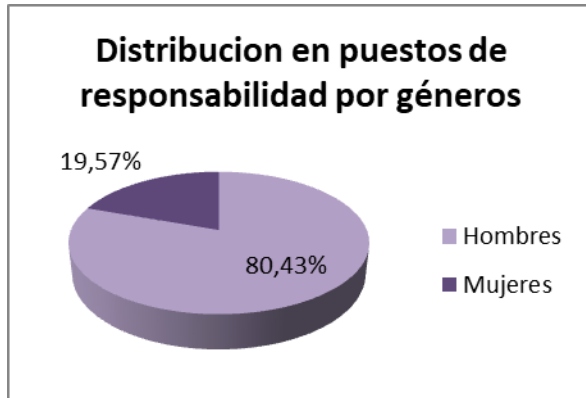
- Uso de mecanismos adecuados y comprobables para la verificación de la edad de los procedimientos de contratación
- Adhesión a la edad de admisión de las leyes y reglamentos nacionales de trabajo y, cuando esta es insuficiente, se tienen en cuenta las normas internacionales
- Otras medidas implementadas frente al rechazo de trabajo forzoso e infantil: intentar contribuir a la reducción de la pobreza colaborando con ONG's, colaboración en la contratación de adultos responsables de niños/as, condena a través de las redes sociales y otros medios de las normas sociales que legitiman el trabajo infantil, apoyo a las iniciativas de educación gratuita para los que disponen de recursos limitados...etc.

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

- Estadísticas de empleados



- Número de mujeres en puestos de responsabilidad



- Conciliación: Personal con reducción de jornada por maternidad
- Reuniones del Comité de Igualdad

**Nueva Documentación Disponible**

Estimado(a) Sara Montañes Robles:

Se ha subido a la INTRANET, dentro de la zona de Documentación, en la carpeta **Documentación de Igualdad**, el Protocolo para posibles situaciones de acoso moral o "mobbing", y que se encuentra junto al Protocolo para posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Esperamos sea de vuestro interes.

INTRANET

Este correo electrónico se ha enviado porque pertenece al listado de correos inscritos en la Intranet del Grupo Elsamex.  
Copyright @ 2022 Grupo Elsamex. Todos los derechos reservados.

### BLOQUE 3: MEDIO AMBIENTE

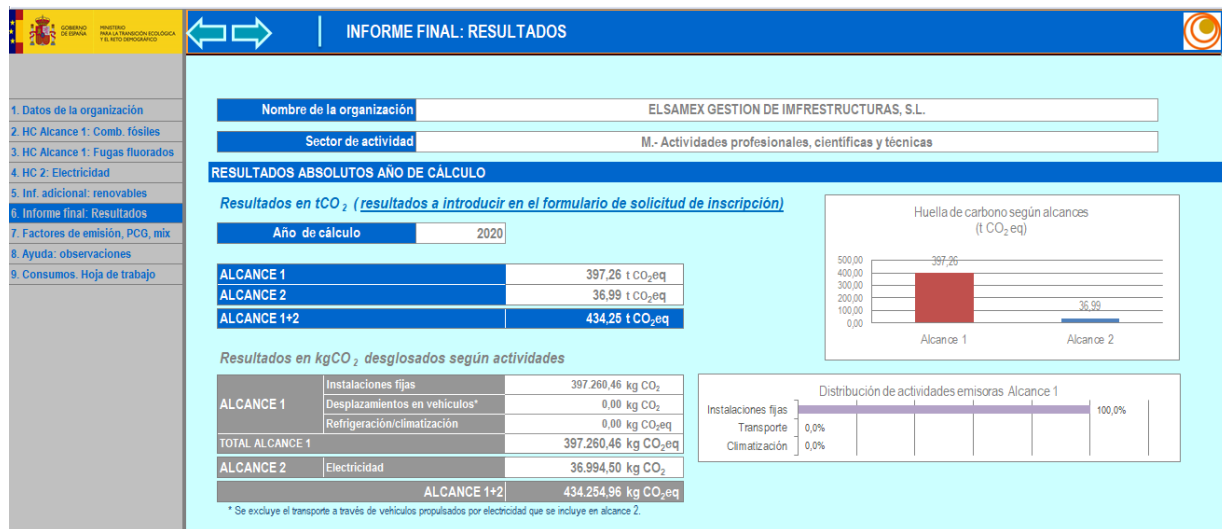
Para el **Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente**

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



**Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.**

- Auditorias del Sistema de Gestión Ambiental
- Auditorias del Sistema de Gestión de Eficiencia Energética
- Creación departamento I+D+i, orientando la investigación y el desarrollo hacia un diseño para la sostenibilidad.
- Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos de calidad y medio ambiente
- Cumplir con la política en materia de medio ambiente
- Reducir el consumo de papel
- Generalizar la reutilización del papel, en la medida de lo posible
- Disminución del porcentaje de papel gestionado en un 2,5% respecto a 2015.
- Inscripción de la Huella de Carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica y el reto Demográfico (MITECO).



- Charlas de sensibilización y Jornadas formativas
- Compromiso desarrollo de indicadores y objetivo de sostenibilidad (reducción luz/agua). Se dispone de plataforma denominada ISOWIN donde se vuelca la información de todos los consumos de papel, agua, electricidad...etc, y se hacen comparativas para tomar las medidas oportunas y reducir el consumo de dichos recursos.

ISOwin 2022 - 6.13.1 x +

mi.isowin.es/app#/ambiental

Correo WEB Feed | LinkedIn

25/10/2022 14:01:21

**Gest. Ambiental** Gestión Procesos Ayuda

Hola, le damos la bienvenida al Sistema de Gestión de Elsamex

Aspectos e impactos Consumos y residuos Indicadores Documentos Ficha de proceso Riesgos & NCs

**Lista de Consumos**

Búsqueda: OCCC

Consumible	Código	Uso
Luz #OCCC	OCCC	Uso general
Toner #OCCC	OCCC	Uso general
Papel #OCCC	OCCC	Uso general
Agua #OCCC	OCCC	Uso general

Mostrando 1 a 4 de 4 registros (filtered from 64 total entries)

Elemento seleccionado

**Lista de Residuos**

Búsqueda: OCCC

Residuo	Código	Tipo
RAEE #OCCC		Residuo sólido
Papel y cartón #OCCC		Residuo sólido
Toner no peligroso #OCCC		Residuo sólido
Fluorescentes #OCCC		Residuo sólido
Pilas alcalinas sin mercurio #OCCC		Residuo sólido

Mostrando 1 a 5 de 5 registros (filtered from 66 total entries)

Elemento seleccionado



ISOwin 2022 - 6.13.1 x +

mi.isowin.es/app#/ambiental

Correo WEB Feed | LinkedIn

25/10/2022 14:02:08

**Gest. Ambiental** Gestión Procesos Ayuda

Hola, le damos la bienvenida al Sistema de Gestión de Elsamex

Aspectos e impactos Consumos y residuos Indicadores Documentos Ficha de proceso Riesgos & NCs

**Consumo**

Producto: Luz #OCCC Código: OCCC

Descripción:

Uso: [Uso general] F. inicio: 01/01/2022 F. fin: dd/mm/aaaa

Características:

Cantidad prevista/año: Proportional a producción: ¿Es renovable?:

Producto peligroso para Medioambiente: Genera residuos peligrosos:

Productos sustitutos:

Ficha técnica: Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Observaciones:

**Lista de apuntes**

Búsqueda:

Cantidad	Fecha	Link documento
23963	2019-01-23	
37543	2019-02-25	
24776	2019-03-20	
30384	2019-04-22	
31314	2019-05-24	
29506	2019-06-24	
37184	2019-07-29	
31836	2019-08-26	
29086	2019-09-24	
27291	2019-10-23	
24877	2019-11-21	
25265	2019-12-21	
34742	2020-01-28	

Mostrando 1 a 43 de 43 registros

Elemento seleccionado

- Medición de consumos de agua, electricidad, combustible, papel, tóner...etc
- Compromiso ambiental asumido por el Grupo ELSAMEX para preservar los recursos naturales, reducir emisiones y vertidos, contribuir a mitigar los efectos del cambio climático y gestionar los residuos generados.(POLITICA)

## BLOQUE 4: ANTICORRUPCIÓN

Para el **Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.**

- Código ético. En él se reflejan los principios y valores empresariales y el Régimen Disciplinario que sanciona aquellas conductas que vulneren las políticas internas adoptadas por la organización.

**ANEXO I**  
**COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE GRUPO**  
**ELSAMEX**

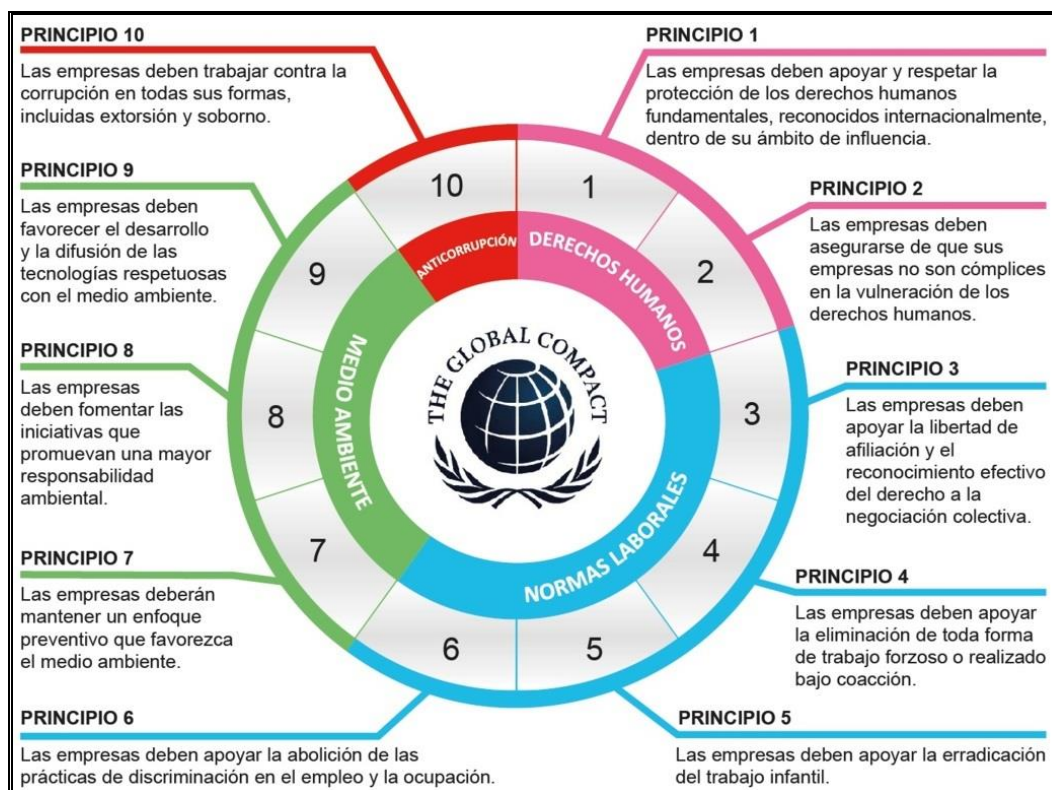
En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

Yo, \_\_\_\_\_, empleado de **GRUPO ELSAMEX**, con DNI \_\_\_\_\_, mediante la firma de este documento **declaro:**

- Que el Comité de Cumplimiento de **GRUPO ELSAMEX** me ha hecho entrega del RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
- Que los datos que constan en este documento se corresponden con la realidad.
- Que me comprometo a acatar, en todo momento, las directrices que se recogen en el presente RÉGIMEN DISCIPLINARIO, así como, las sanciones que me pudieran ser impuestas por las faltas recogidas en el presente documento.

FDO: \_\_\_\_\_

- En dicho Código Ético, se describe el protocolo a seguir por parte de los empleados a la hora de denunciar cualquier conducta que incumpla el código. Las denuncias se cursarán, por vía electrónica en la web de la empresa, en el apartado “Quiénes somos” -> Compliance-> CANAL ETICO a través del cual se transmitirán las denuncias al Gestor del Canal.
- EGI apuesta por el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social.



*Fuente: The Global Compact*

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

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



## 03-METODOLOGÍA

# Metodología

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

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

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

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

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

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

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

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

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





## 04-ANÁLISIS

# GRUPO DE INTERÉS: CLIENTES

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

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

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

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

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

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

## Indicadores

- **Superación de Auditorias**

En el año 2021 **EGI** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente, habiendo renovado la certificación de acuerdo a la versión de 2015 de las ISO 9001 y 14.001.

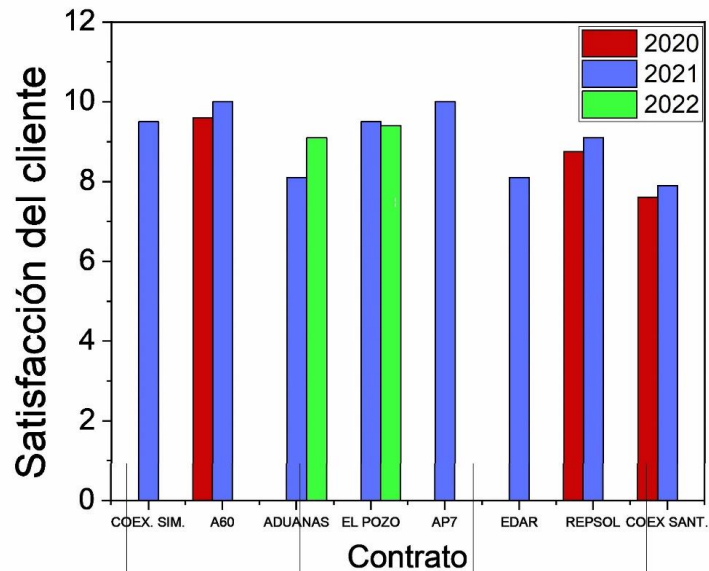
- **Satisfacción del cliente**

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

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

*Umbral:*  $\geq 7$

- Resultados:



A pesar de estos años en los que nos hemos encontrado influidos por la pandemia, el envío de las encuestas de satisfacción del cliente se han llevado a cabo, tal como indica el proceso de mejora y los contratos ejecutados.

Según los datos obtenidos se comprueba como los valores de las encuestas de satisfacción del cliente arrojan resultados por encima del umbral establecido. En todos los casos se obtienen valores elevados. Durante 2021 han sido identificados algunos contratos de los que no se dispone de la encuesta cumplimentada.

En cualquier caso, el grado de fidelización es muy alto y la comunicación y colaboración con el cliente es muy estrecho.

## Objetivos 2022

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

# GRUPO DE INTERÉS: EMPLEADOS

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

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

- Convenio Colectivo Metal: 64 pax
- Convenio Colectivo Construcción: 157 pax
- Convenio Colectivo Instalaciones deportivas: 122 pax
- Convenio Colectivo Limpieza: 10 pax
- Convenio Colectivo Jardinería: 2 pax
- Convenio Colectivo Ingeniería: 160 pax
- Convenio Colectivo Actividades Forestales: 1 pax

El número de empleados referidos en cada convenio son los que había a 31/12/2021.

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

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

En relación a la discriminación por motivos de sexo, **EGI** ha desarrollado un **Plan de Igualdad** de acuerdo al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

Por otro lado, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida personal, se ha ampliado la **flexibilidad horaria** ya existente, de tal forma que quedaría de la siguiente manera:

<b><u>JORNADA DE INVIERNO</u></b>	<b><u>JORNADA DE VERANO</u></b>
Lunes a jueves: 09:00 a 14:00 y de 14:45 a 18:15	<u>Meses de Junio y septiembre</u> Lunes a jueves: 09:00 a 14:00 y de 14:45 a 17:45
Viernes: 09:00 a 14:00	Viernes: 09:00 a 14:00
<i>*Flexibilidad normal, entrando a las 08:00 de lunes a jueves se sale a las 17:15</i>	<i>*Con flexibilidad normal, entrando a las 08:00 de lunes a jueves se sale a las 16:45</i>
<i>Si además, los viernes se entra a las 8:00, de lunes a jueves se sale a las 17:00</i>	<i>Si además, los viernes se entra a las 8:00, de lunes a jueves se sale a las 16:30</i>
	<u>Meses de Julio y agosto</u> Lunes a jueves: 08:00 a 15:00
	Viernes: 09:00 a 14:00

**EGI** dispone de procedimientos para la **protección de datos** en materia de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos. También hay guías para proteger ciertos documentos, equipos y otros soportes. El compromiso de **EGI** en el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos, se refleja tanto en la política de Responsabilidad Social Empresarial y Diversidad, así como en la formación de la Dirección que recibieron el curso de Ética y RSC.

## Proyectos realizados

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

<b>FIN DE LA POBREZA</b>	46
<b>HAMBRE CERO</b>	42
<b>SALUD Y BIENESTAR</b>	32
<b>VIDA SUBMARINA</b>	36

Para ellos se plantearon para 2020 y se continuó en 2021, los proyectos que se desarrollan en el apartado BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN de este informe.

# Indicadores

## DIVERSIDAD

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

- **Estadísticas de empleados:**

- Por género:

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

- Umbral:* 46,8%

- Indicador 2:** PEIO 2014-2016: Construcción

- Umbral:* 8,3%

- Por nacionalidad

- Indicador:** EPA: 4º Trimestre 2021

- Umbral:* 13,03%

- Por discapacidad

- Indicador:** LGD

- Umbral:* 2%

- Por edad

- Indicador:** EPA: 4º Trimestre 2021

- Umbral:*

- Mayores de 55 años: 19,96%

- Entre 40 y 54 años: 44,38%

- Entre 16 y 39 años: 39,90%

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

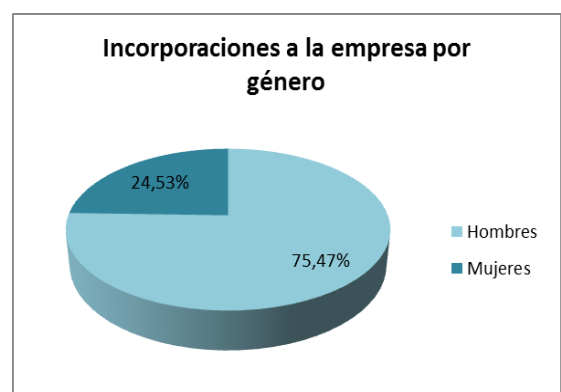
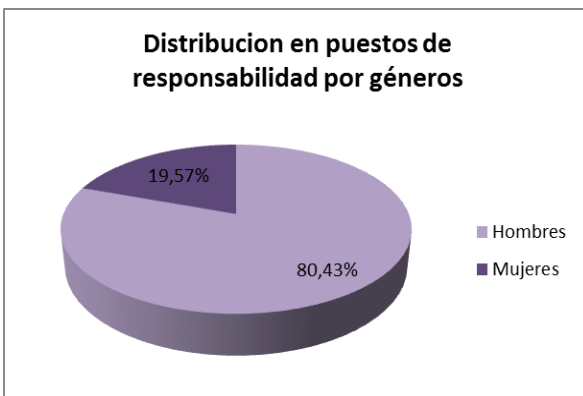
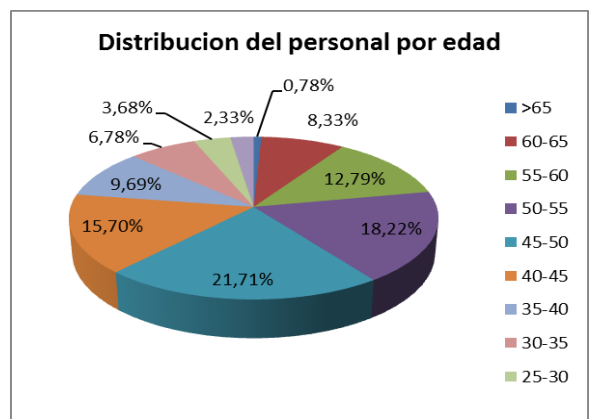
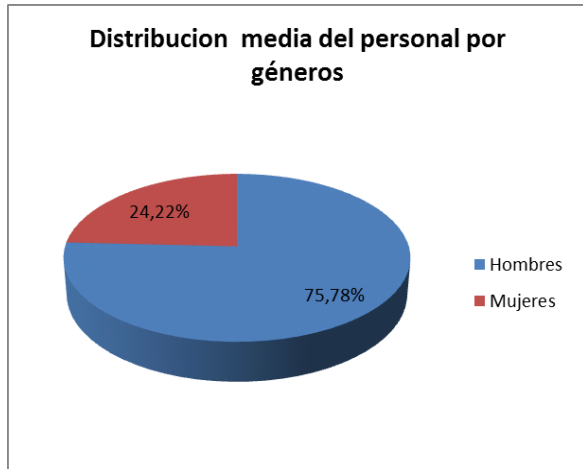
- Indicador:** EPA: 4º Trimestre 2021

- Umbral:* 34,02%

\*Datos obtenidos de la web: INE/Mercado laboral/Actividad, ocupación, paro/Encuesta de población activa/ Serie primer trimestre



Los resultados del informe de seguimiento de 2021 fueron los siguientes:



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

- Se cumple y se supera el 2% que se exige por Ley para la inclusión de discapacitados en empresas de más de 50 empleados.

- Respecto a la diversidad por edad se puede decir que no hay discriminación por edad, ya que la tasa de renovación está asegurada, además en los últimos meses el rango de edad que más se ha contratado ha sido entre 40 y 55.
- La tasa de mujeres en plantilla es inferior a los datos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014- 2016 para las actividades profesionales, científicas y técnicas, pero muy superior al del área de construcción, donde en el mismo documento la tasa de mujeres se sitúa en 8,3%.

Durante el año 2021, del total de incorporaciones, la contratación femenina ha supuesto el 24,53% del total.

En relación a la ocupación de cargos de responsabilidad por mujeres, la media ha aumentado con respecto al 2020, pasando de un 10% a un 19,57%.

- Respecto a la multiculturalidad, en el las oficinas y delegaciones de **EGI** en España la media del año 2021 se sitúa en 0,97%, muy por debajo de los datos de la EPA.

### **CONCILIACIÓN, IGUALDAD Y SINDICALISMO:**

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

El personal en la empresa con reducción de jornada por motivos familiares es de 23 personas, de las cuales 20 son mujeres y 3 son hombres.

- **Reuniones del Comité de Empresa**

El Comité de empresa se reunió con la empresa 2 veces en el año 2021.

- **Reuniones del Comité de Igualdad**

El Comité de Igualdad se ha reunido 22 veces a lo largo del año 2021, con el fin de implantar el Plan de Igualdad.

- **Reuniones del Comité de RSC**

A lo largo de 2021 el Comité de RSC se ha reunido 5 veces para tratar diversos temas.

## PREVENCION

### ▪ Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención

En el año 2020 **EGI** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión de Prevención de acuerdo a la ISO 45001.

### ▪ Superación de las auditorias legales

**EGI** ha superado con éxito la Auditoria legal de Prevención, realizada en abril de 2021, obteniendo una valoración por el resultado de la gestión preventiva de “MUY BUENO”.

### ▪ Reuniones del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud de OCCC, se ha reunido con la Dirección y el Dpto de Prevención 4 veces en el año 2021.

### ▪ Accidentes

**Indicador:** Disminuir la siniestralidad laboral dentro de empresas PRL (ISO 45001) en un 2,5% más.

Con la implementación de todas las metas propuestas a lo largo del año se ha verificado como ha sido posible rebajar la siniestralidad. En 2020 sufrieron accidentes un 4,06% de la plantilla, mientras que durante 2021 el valor aumentó a un 6,29%. Eso supondría un aumento del 2,23%.

### ▪ Comunicaciones de PRL

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

A lo largo del año se enviaron diversas comunicaciones, tanto de carácter técnico como relativos a aspectos de la salud de los trabajadores. En total fueron 5 informaciones de seguridad y 12 píldoras de salud, con lo que fue posible cumplir el objetivo.

### ▪ Formación en PRL

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

*Umbral: > 2%*

A lo largo del año, tras desarrollarse y aprobarse el Plan de Formación, se han ido impartiendo distintos cursos en materia de PRL. El compromiso de la Organización es ofrecer formación específica de prevención para todo el personal que esté en obra aunque no sea de obligado cumplimiento por convenio. Con el cierre del año un 8,72% de los trabajadores que no tenían que haber sido formados por cuestiones legales, han asistido a cursos, con lo que se cumple con el objetivo.

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

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

- Lunes sin carne
- Salud mental
- Prevención de riesgo cardiovascular
- Prevención problemas cutáneos por mascarillas
- Estrés tecnológico
- Síndrome del túnel carpiano
- Consejos para el periodo estival
- COVID-Contacto estrecho
- Capital psicológico
- Seguridad vial I
- Seguridad vial II
- Dieta mediterránea

## COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

▪ **Comunicaciones de RSC**

Durante el año 2020 se realizaron 32 comunicaciones sobre temas relacionados con la RSC.

▪ **Formación**

Se han planteado los siguientes indicadores:

**Indicador 1:** Nº cursos con valoración de eficacia positiva

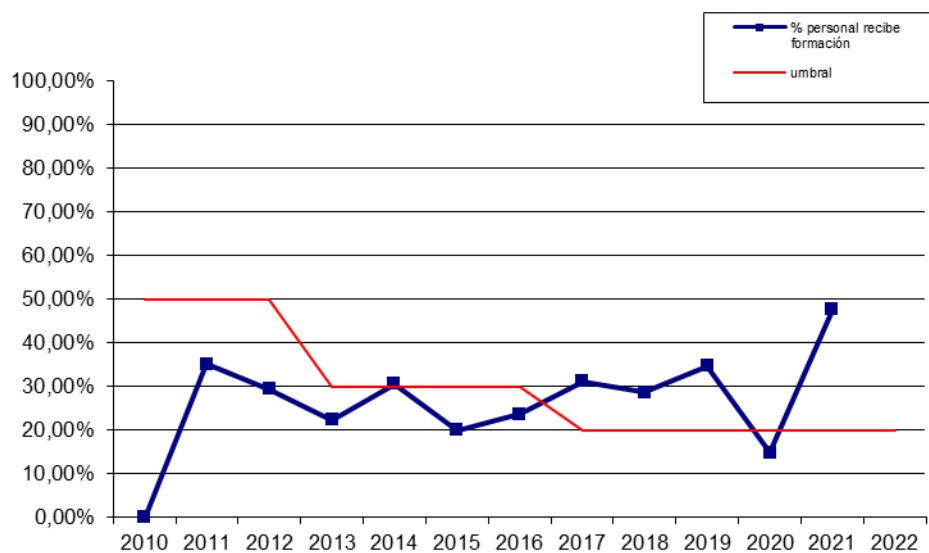
*Umbral:* > 60%

**Indicador 2:** Nº personas que han recibido formación / Nº personas en plantilla

*Umbral:* > 20%

UNIDAD	IND 1		IND 2
	1 <sup>er</sup> Sm	2º Sm	
GRUPO EGI	35%	2%	47,64%

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



Durante 2021 el porcentaje de personal que recibe formación ha aumentado con respecto a 2020, incrementándose un 222,55%.

## Objetivos 2022

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

# GRUPO DE INTERÉS: PROVEEDORES

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

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

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

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

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

## Indicadores

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

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

*Umbral: 100%*

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



▪ **Servicios no conformes**

Como en años anteriores, el proveedor con mayor número de servicios es MRW, existiendo únicamente 1 pedido No Conforme, de un total de 5.199, lo que supone un 1,49%.

PROVEEDOR / SUBCONTRATISTA	Nº PEDIDOS	Nº PEDIDOS NC
FLUME	29	0
REPSOL BUTANO, S.A	30	0
STAPLES PRODUCTOS DE OFICINA, S.L.U.	31	0
JOSE ANTONIO ALCARAZ BAUTISTA	32	0
LEASE PLAN SERVICIOS, S.A.	32	0
METALCO, S.A.	32	0
RICOH	32	0
BEIJER ECR IBÉRICA, S.L.	33	0
GALLEX PROTECCIÓN CONTRAINCENDIOS, S.L.	33	0
VIUDA DE W. VILA, S.A.	33	0
COLEGIO OFICIAL DE ING. INDUSTRIALES DE LA REGION	36	0
PAPELERÍA TÉCNICA PROFESIONAL, S.L. (CODE)	38	0
TERRAPILAR, S.A	39	0
EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A	40	0
IBERDROLA	43	0
COLEGIO OFICIAL DE ING. INDUSTRIALES DE LA REGION	43	0
PEDRO ROCA GARCIA	43	0
BEIJER ECR IBÉRICA, S.L.	45	0
EXCAVACIONES PETIT, S.L.	47	0
HANNA INSTRUMENTS, S.L.	51	0
MARIA CECILIA HERNANDEZ	52	0
RICOH ESPAÑA, S.L.U.	54	0
PROYECTOS E INSTALACIONES CONTRA INCENDIOS (PROINS	57	0
IBERDROLA	58	0
M.C. SORT, S.L.	59	0
GALLEX PROTECCIÓN CONTRAINCENDIOS, S.L.	60	0
VILLARINOX	60	0
MAUSA RENT, S.A.U.	62	0
MAUSA RENT, S.A.U.	63	0
TRANSPORTE Y CONTENEDORES ANTONIO MORALES, S.A.	64	0
SEVIMAGEN	66	0
TIMERSA LOGISTICA S.A.	66	0
TIMERSA LOGÍSTICA, S.A.	66	0
HIERROS RAMOS, S.L.	67	0
ABM REXEL	69	0
FORMASTUR	69	0

VILLARINOX	70	0
JOSE CASTEJON CASTEJON	79	0
VANDA, VINILOS DEL SUR	81	0
MANUFACTURAS MEDRANO, S.A.	87	0
PAPELERÍA TÉCNICA PROFESIONAL, S.L	89	0
REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS, S.A.	101	0
VANDA, VINILOS DEL SUR	119	0
FUNDAE	125	0
SOLRED, S.A.	126	0
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A	128	0
INDA LEVANTE SL	138	0
JOSE GARCIA GARNES	145	0
LEASEPLAN	155	0
LEASEPLAN	159	0
COPIMUR, S.L	165	0
NORTHGATE ESPAÑA RENTING FLEXIBLE, S.A.U.	172	0
NORTHGATE RENTING FLEXIBLE	181	0
SOLRED, S.A	195	0
FM INSTALACIONES, S.L	197	0
TRANSTEJERA, S.L.	230	0
IVAN FERRIZ CONCA	308	0
MRW	348	0

A nivel global, para conocer el porcentaje total de No Conformidades conforme a todos los proveedores y subcontratistas y los productos y servicios prestados. De esta manera podemos saber a nivel global como está siendo el desempeño de estas empresas y el control del Grupo sobre las mismas. Se han realizado 5.199 pedidos de los cuales ninguno ha sido No Conformes.

**Indicador:** % servicios o productos No Conformes

*Umbral:* < 10%

UNIDAD	INDICADOR
OCC	0%

A lo largo de 2021 no se dio ningún producto/servicio no conforme de todos los pedidos que se han realizado.

## Objetivos 2022

- Comunicar al 100% de los proveedores la política

# GRUPO DE INTERÉS: ADMINISTRACIONES

## Medidas implantadas

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

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

## Indicadores

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

## Objetivos 2022

- Actualización continua del Plan de Igualdad

# GRUPO DE INTERÉS: COMUNIDAD

## Proyectos:

En 2021 se han realizado varias campañas y proyectos:

### - LOPD Y COMPLIANCE

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

Además, también realizará la Implantación de *Compliance Penal*, *Implantación del Canal de Denuncias Externo* en Compliance Penal y *Formación* en Compliance Penal de su empresa, con **Grupo Adaptalia**.

## LOPD

### GRUPO ELSAMEX ha creado protocolos de actuación para el ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales

#### **¿Qué derechos en materia de protección de Datos estamos protegiendo?**

De acuerdo con nuestra normativa de protección de datos, el espectro de derechos que cualquier persona puede ejercer en sus relaciones con nuestra compañía en el trato de sus datos de carácter personal son:

**Acceso** Derecho a obtener información sobre qué datos están tratando, para qué finalidad y si hay cesiones realizadas o previstas; así como a solicitar una copia de los datos que son objeto de tratamiento.

**Rectificación** Derecho a pedir que se modifiquen aquellos datos que resulten ser inexactos o incompletos.

**Supresión** Derecho a pedir que se eliminen o borren sus datos personales cuando ya no sean necesarios o se traten ilícitamente. Todo ello, siempre que no lo impida una obligación legal, o sea necesario para el ejercicio o defensa de reclamaciones

**Oposición** Derecho a solicitar que no se lleve a cabo un determinado tratamiento de datos de carácter personal, siempre y cuando no prevalezcan motivos legítimos imperiosos o sea necesario para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

**Limitación del tratamiento** Derecho a solicitar que no se traten los datos mientras haya pedido la modificación de estos; el tratamiento sea ilícito, pero en vez de solicitar que se supriman el interesado pide simplemente oponerse a su tratamiento; o cuando **ELSAMEX GESTION DE INFRAESTRUCTURAS S.L.** ya no necesita tratar sus datos pero son necesarios para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

**Portabilidad de los datos** Derecho a pedir que se faciliten los datos a otra entidad, o a sí mismo, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica. Dicha solicitud sólo se podrá realizar sobre datos cuyo tratamiento se efectúe por medios automatizados.

**No ser objeto de decisiones automatizadas** Derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en el interesado o le afecte significativamente de forma similar.

## COMPLIANCE

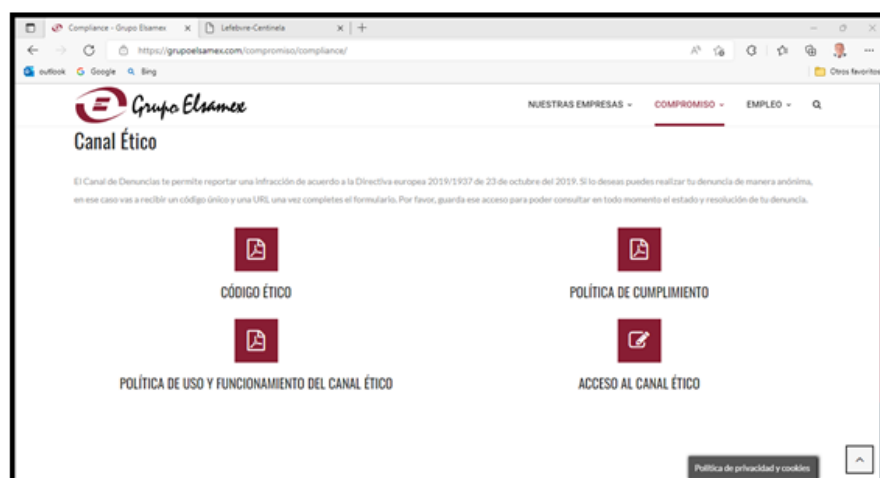
### COMPLIANCE

La empresa ha aprobado su CÓDIGO ÉTICO, a continuaciones se exponen los valores de la compañía:

### VALORES ÉTICOS

Los valores éticos y principios básicos de actuación que deben constituir una guía obligada de conducta ética empresarial de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código son: Integridad, Respeto, Transparencia, Responsabilidad, Seguridad, Compromiso, Sostenibilidad y Orientación a la mejora continua.

El cumplimiento de los valores de la compañía se realiza a través del canal ético que se ha incorporado a la web del grupo.



### - RECONOCIMIENTOS MEDICOS A TODO EL PERSONAL

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

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

## - Colaboración con la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA

**EGI** colabora en este proyecto con la **Fundación Universidad Empresa**, la cual, se encarga de gestionar las prácticas curriculares de los alumnos de Máster en el área de PRL de la Universidad Francisco de Vitoria de Madrid.

Desde **EGI**, se presta la tutoría por parte de un técnico PRL de la empresa, a los estudiantes de la Universidad, en la participación del desarrollo o actualización de proyectos/ guías, manuales para la empresa, los cuales les sirvan como sus prácticas curriculares de máster.



**Fundación Universidad-Empresa**  
Pablo Salinas, 11. Edificio anexo 2ª planta. 28043 Madrid  
NIF: G78380144 | Tel.: 91 548 98 60 | Fax: 91 547 06 52 | info@fue.es  
www.fundacionuniversidadempresa.es



### LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA

#### HACE CONSTAR:

Que D. GREGORIO JOSÉ CLIMENT, con DNI: 25123769H, Técnico Superior PRL, Calidad y Medio Ambiente de la empresa ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS con NIF B88586920, ha participado en calidad de tutor empresarial, en el Programa de Prácticas e-Start de la Fundación Universidad-Empresa.

Su participación ha consistido en la tutoría de las prácticas online de los siguientes alumnos del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES de la Universidad Francisco de Vitoria:

- ANA MARÍA MORENO RODRÍGUEZ
- JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
- MIRIAM PENADO GONZÁLEZ
- RODRIGO MOYANO ÁVILA

Que han participado en el proyecto PRIMER CONTACTO CON PRL DE UN CENTRO COEX, completando un total de 200 horas, del 28/06/2021 al 13/08/2021.

Las labores del tutor empresarial comprenden, definición y desarrollo del proyecto, establecimiento de objetivos y tareas, coordinación de equipo de alumnos, reuniones periódicas de seguimiento, corrección de materiales elaborados por los alumnos y evaluación final de las prácticas.

Para los efectos oportunos y a petición del interesado,

Madrid, 1 de junio de 2022

00654070L  
FERNANDO  
MARTÍNEZ (R:  
G78380144)

Firmado digitalmente por  
00654070L FERNANDO  
MARTÍNEZ (R: G78380144)  
Fecha: 2022.06.01 12:48:55  
+02'00'

Fdo.: Fernando Martínez Gómez  
Vicepresidente Ejecutivo

- **Cesión de material de oficina a ONG's.**

Continuando con la iniciativa del pasado año en la que **EGI** cedió parte de su mobiliario a ONG's, este año se donó material de oficina a la Asociación de Utilidad Pública Betel.

Este material será destinado al ejercicio de las actividades que constituyen su objeto social.



"ASOCIACIÓN BETEL", entidad inscrita en el Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior con número nacional 75.567, declarada de Utilidad Pública por Orden de fecha 11.02.00, con NIF nº G 78581386 y domicilio social en Madrid, C/ Antonia Rodríguez Sacristán, nº 8, y en su nombre y representación D. EDUARDO HERNÁNDEZ-LISSEN BONILLA con NIF nº 28663537-V en calidad de Apoderado

**CERTIFICA**

Que...ELSAMEX GESTION DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.....

NIF .....B-88586920.....

Domicilio.....C/ San Severo.....nº 18, 1ª.....

Municipio...28042-MADRID...Provincia...MADRID.....

ha entregado a esta Entidad, con fecha...03/02/2021.....en concepto de DONATIVO,

MATERIAL DE OFICINA...por valor de.....250€ Euros.

Que el citado donativo se destinará al ejercicio de las actividades que constituyen su objeto social.

Que a esta Asociación le es de aplicación el régimen previsto en la Ley 49/ 2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, encontrándose incluida entre las reguladas en el artículo 16 de esta Ley.

Y para que conste, a efectos de lo dispuesto en el artículo 24 de la citada Ley, expido el presente certificado en Madrid a 12 de febrero de 2021.



ASOCIACIÓN BETEL  
  
Fdo: Eduardo Hernández-Lissen Bonilla  
Apoderado

C/ Antonia Rodríguez Sacristán, 8 • 28044 MADRID (España)  
Tel. 91 525 22 22. Fax 91 525 89 07 • E-mail: madrid@betel.org • Web: www.betel.org/es  
C.I.F. G-78581386



- **BANCO DE ALIMENTOS de Madrid**

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

<p><b>CARTA DE AGRADECIMIENTO</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">   </div> <p style="text-align: right;">Madrid, 09 de junio de 2021</p> <p>Estimados donantes de <b>ELSAMEX GESTION DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.</b></p> <p>Nos dirigimos a vosotros con el fin de expresar nuestro agradecimiento por vuestra aportación a la Operación Kilo on line llevada a cabo recientemente en vuestra empresa, recaudando un total de 723 euros correspondientes a 24 donantes, así como de la donación realizada por la empresa de 1.446 euros. Ambas cantidades se destinarán a la compra de unos 1.952 Kilos de alimentos.</p> <p>Tened la absoluta seguridad de que vuestra donación, junto con la de otras muchas personas que como vosotros poseen una alta sensibilidad social, contribuirá a paliar la grave situación que sufren muchas personas en la Comunidad de Madrid, que sobreviven diariamente con unos recursos extraordinariamente reducidos, situación que ha venido a empeorar la grave crisis económica que estamos viviendo.</p> <p>Los alimentos donados por vosotros serán distribuidos, junto con los recibidos por otros cauces, entre 540 entidades benéficas registradas en la Comunidad de Madrid, que diariamente atienden a 190.000 personas, a través de residencias, comedores sociales, actividades asistenciales, etc. 33.000 de los beneficiarios son niños y 10.000 lactantes.</p> <p>La Fundación Banco de Alimentos de Madrid, se pone a vuestra disposición bien para recibirlos y mostraros nuestras instalaciones, como para futuras contribuciones de alimentos que podáis llevar a cabo.</p> <p>Si queréis ampliar información, podéis visitar nuestra página web <a href="http://www.bamadrid.org">www.bamadrid.org</a>.</p> <p>Nuevamente, os queremos agradecer la ayuda prestada.</p> <p>Recibid un cordial saludo,</p> <p>Equipo Operación Kilo Fundación Banco de Alimentos de Madrid</p> <p><small>Fundación Banco de Alimentos de Madrid – Premio Príncipe de Asturias a la Concordia – Medalla de Plata de la Comunidad de Madrid Ctra de Colmenar, Km 13,600 - Colegio San Fernando – 28040 Madrid – Tel: 91 7346383 – <a href="http://www.bamadrid.org">www.bamadrid.org</a> – <a href="mailto:administracion@bamadrid.org">administracion@bamadrid.org</a> NR de Registro C.M. 237 – C.F.: G-82698614</small></p>	<div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>EVOLUCIÓN RECOGIDA BANCO ALIMENTOS</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Cantidad (KG)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>337 KG</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>406 KG</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>420 KG</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>1952 KG</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Año	Cantidad (KG)	2014	337 KG	2017	406 KG	2019	420 KG	2021	1952 KG
Año	Cantidad (KG)										
2014	337 KG										
2017	406 KG										
2019	420 KG										
2021	1952 KG										

- **PROYECTO Evaluación psicosocial (PSYCAP).**

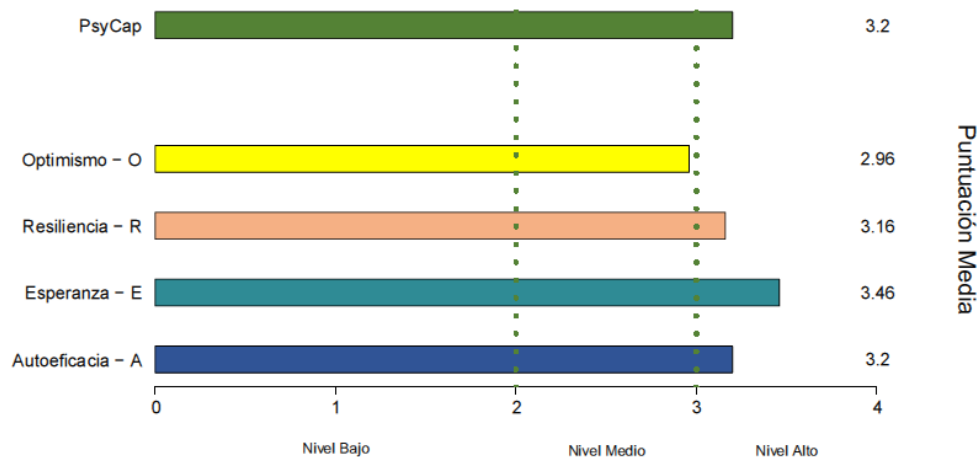
**EGI** ha llevado a cabo el proyecto de “Análisis del Capital Psicológico a través de la Mutua Universal.”

El método aplicado para realizar la medición, fue mediante un cuestionario realizado por los trabajadores, y a partir del resultado de dicho cuestionario, la Mutua nos reportó un informe con las conclusiones.

El estudio del Capital Psicológico proporciona una nueva perspectiva desde la que abordar la salud ocupacional, promoviendo el bienestar psicosocial de las personas. Actualmente, ha cobrado relevancia debido a su relación con el comportamiento organizacional positivo y su papel como mediador en la eficacia de las practicas desarrolladas por la empresa, en materia de RRHH y PRLL y resultados.

El objetivo es ofrecer información relevante para conocer la situación actual en relación al grado de bienestar psicosocial de las personas de la organización.

Figura 2: Puntuaciones Medias del PsyCap y sus dimensiones



#### 4. Conclusiones

El análisis de los resultados mostrados con anterioridad permite extraer las siguientes conclusiones:

- 74 personas de la empresa GRUPO ELSAMEX han participado en la cumplimentación del cuestionario
- La puntuación media de PsyCap obtenida para la empresa es de 3,2, lo que corresponde con un nivel alto de Capital Psicológico Global

- **Acción formativa (ECOHERENCIA)**

Se realizó una jornada WEBINAR ONLINE llevada a cabo por la empresa ECOHERENCIA; **“Empresas verdes: Cómo actuar en el día a día para reducir nuestra huella ecológica”**, el 25 noviembre de 2021.

En ella se dio a conocer cuáles son las actuaciones que generan más impacto en cuanto a huella de carbono en cada caso particular y cómo poder reducirla al máximo cambiando algunas de sus rutinas del día a día.

### **Empresas verdes: Cómo actuar en el día a día para reducir nuestra huella ecológica**



- **FIRMA PLAN DE IGUALDAD**

En 2021 se ha llevado a cabo la firma del Plan de Igualdad de la empresa ELSAMEX.



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.

Expediente: 90/11/0784/2021

Fecha: 29/12/2021

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: FATIMA DEL CARMEN BARRIOS MUÑOZ

Código 90111732112021.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa ELSAMEX GESTION DE INFRAESTRUCTURAS, S.L. (Loc: WX45VS27).

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,  
VERONICA MARTINEZ BARBERO

### Compromiso de la empresa con la Igualdad.

La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

### ENCUESTA IGUALDAD

Además, se llevó a cabo una encuesta dirigida a todos los trabajadores de la organización, acerca de la percepción por parte del personal, de los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral de la empresa.



**ENCUESTA DE IGUALDAD Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

En ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

<https://forms.gle/qXVNr16h9LoHXzg6A>

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

GRACIAS DE ANTEMANO POR TU COLABORACIÓN

- **Colaboración con las redes sociales (twitter y LinkedIn) redactando o adjuntando artículos, y dando publicidad a labores sociales**



Se colaboró con la campaña de “**Salud Mental**” impulsada por el **Chárter de Diversidad**, llevada a cabo con motivo de la celebración del Día de la Salud Mundial.



Publicación conmemorando el Día Internacional de la eliminación de la violencia de género.



Colaboración apoyando las ayudas llevadas a cabo en La Palma, a causa de los daños sufridos por la erupción del volcán.



- **Inscripción en el Registro de la Huella de Carbono para Elsamex Gestión de Infraestructuras.**

**Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO<sub>2</sub> del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico**


La organización:


**ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.**

Ha inscrito su huella de carbono en la sección a) de Huella de carbono y de compromisos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, con los siguientes datos:

Año de cálculo	2020
Alcances	1 + 2
Límites de la organización incluidos en el cálculo	Se incluyen las actividades de servicios técnicos de ingeniería desarrolladas en sus sedes situadas en Madrid, Sevilla y Murcia. Se incluyen también las siguientes organizaciones del grupo: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alteses Seguridad y Medio Ambiente, S.A.</li> <li>▪ Grusener Ingeniería y Consulting, S.L.</li> </ul>

y se le otorga el derecho al uso del siguiente sello:





Verónica Utrera Aguirre  
Directora General  
Oficina Española de Cambio Climático  
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 13 - 12 - 2021  
Código: 2021-es1562

- **Colaboración con la ONG KUKUA**

**EGI** ha colaborado con la ONG KUKUA, donando 111 chalecos de Alta Visibilidad, para los niños de Zanzíbar en África.





## - PRESTACIONES LABORALES



### RETRIBUCIÓN FLEXIBLE – GRUPO ELSAMEX

Estimados compañeros y compañeras:

Os informamos que la cuota del seguro de salud que tenemos con Adeslas para el 2022 ascenderá a **42,71€/persona**. Adjuntamos un pdf con toda la información donde se informa que para las personas que quieran adherirse a la póliza y lo hacen durante el mes de enero o febrero del 2022 no se les requerirá el cuestionario de salud.

Quién esté interesado en acogerse al seguro de salud debe mandar un email a Maria Adán del Opto de RRHH con el "Formulario Alta Adeslas" que adjuntamos.

Aprovechamos también para recordaros el Plan de Retribución Flexible que ofrece la empresa e informar a los nuevos compañeros sobre esta interesante herramienta.

En el mes de **diciembre** se abrirá una nueva ventana para el personal que quiera acogerse al plan. Las personas interesadas debéis enviar al Departamento de RRHH la solicitud que adjuntamos antes del **20 de diciembre**, los empleados que ya están acogido a la retribución flexible no tendrían que hacer nada.

Se trata del Plan de Retribución Flexible, mediante el cual podréis beneficiaros de interesantes ahorros a la hora de pagar la comida de mediodía, la guardería de vuestros hijos, el transporte público o el seguro médico para ti y los tuyos.



Aprovechando las ventajas fiscales que nos ofrecen las soluciones de Edenred, os presentamos las maneras de ahorrar en vuestros gastos habituales:

- **Ticket guardería** - exento de tributación en su totalidad, las personas que puedan estar interesadas y tengan hijos deberán enviar a la mayor brevedad posible los nombres de las guarderías de vuestros hijos, así como su dirección postal, con indicación de si son públicas o privadas, para comprobar si están afiliadas o empezar el trámite de afiliación a Edenred.
- **Ticket restaurante** - exento 11 € diarios
- **Ticket transporte** - exento 136,36 € al mes
- **Formación** - sin límite, siempre que el curso esté relacionado con el puesto de trabajo y exigido por el desarrollo de las actividades - factura a nombre de la empresa que es la pagadora
- **Seguro de salud** (pasará como **retribución flexible en lugar de quitármolo del neto**) - con una exención fiscal de 500 euros por año por cada asegurado

La retribución flexible consiste en redistribuir el salario total que percibe el trabajador, de forma que el empleado gane más sin que a la empresa le cueste más dinero.

Cada empleado decide cómo quiere cobrar, cambiando parte de su retribución dineraria por productos o servicios que harán que su **retención salarial disminuya** y por tanto **aumente su líquido total**.

Con todo ello se hará un **contrato novatorio**. Igualmente os adjuntamos un modelo tipo que nos ha enviado nuestro partner (Edenred - <http://www.edenred.es/soluciones/beneficios-sociales>), así como unos archivos de información respecto a la retribución flexible.

Los empleados podrán convertir parte de su salario monetario en retribución por productos con un **límite del 20% de su salario bruto anual**.

A todos los efectos legales, **la base de cálculo para las posteriores subidas salariales sería la suma del salario dinerario más la valoración de los productos flexibles**, y como mínimo su salario antes de su flexibilización.

La principal ventaja de la retribución flexible es la reducción de la carga fiscal de la nómina con el consiguiente incremento del salario neto.

## Objetivos 2022

- Participar en nuevos proyectos



# GRUPO DE INTERÉS: MEDIO AMBIENTE

## Medidas implantadas

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

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

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

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

En 2021 **EGI** ha realizado la Inscripción en el Registro de su Huella de Carbono.

Se han realizado jornadas formativas y charlas de sensibilización medioambientales, en las distintas Delegaciones.

Un ejemplo de ellas es la WEBINAR mencionada anteriormente ***“Empresas verdes: Cómo actuar en el día a día para reducir nuestra huella ecológica”***

## Indicadores

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

**Indicador 1:** Consumo total de papel / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 2:** Consumo tóner / Total trabajadores

*Umbral: < 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 3:** Consumo electricidad / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 4:** Cantidad de papel reciclado / Total trabajadores

*Umbral: < 3% respecto al periodo anterior*

**Indicador 5:** Tóner gestionado / Total trabajadores

*Umbral: > 3% respecto al periodo anterior*

UNIDAD	IND1	IND2	IND 3	IND 4	IND 5
Grupo EGI	↑13,73%	↑18,31%	↓11,10%	↑229,60%%	↑102,63%

En general, en la mayoría de las delegaciones de la organización, los indicadores valorados, se han visto incrementados con respecto al año anterior, ya que el 2020 fue un año poco representativo debido al confinamiento por la pandemia.

Las oficinas estuvieron cerradas durante casi dos meses, y se realizó teletrabajo, por lo que el consumo en 2020 fue menor de lo esperado.

No obstante, en cada centro de trabajo han sido establecidas las correspondientes medidas para corregir la evolución de los datos.

## Objetivos 2022

- Reducir los residuos de papel y de tóner.



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

---

## Empleados

---

### Igualdad de género



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género.

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

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

### Cláusulas contractuales con los empleados



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

### Conciliación familiar y laboral



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

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

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

### Ambiente laboral



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

**ODS relacionado:**

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



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

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

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

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

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

**Indicador GRI:** 403

## Formación al empleado/a



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

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

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

**Indicador GRI:** 404

## Diversidad de la plantilla en la entidad



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

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades

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

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

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

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

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

**Indicador GRI:** 406

## Oportunidades para jóvenes con talento



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

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

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

## Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

**Indicador GRI:** 102-41

## Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



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

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

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

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

---

## Proveedores

---

### Relación duradera con los proveedores

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

**ODS relacionado:**

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

**Indicador GRI:** 102-9

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

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

**ODS relacionado:** 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE

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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

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

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

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

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

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

---

## Clientes

---

### Blanqueo o lavado de dinero

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

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

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

**Indicador GRI:** 205

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



**Principio:** Principio 1: Las

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

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Indicador GRI:** 418

## Fomento de la calidad en la entidad



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

**ODS relacionado:**

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

**Indicador GRI:** 416

## Relación duradera con los clientes



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

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura

# Administración

## Contratos transparentes con la administración pública



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

**Indicador GRI:** 205

# Comunidad

## Contribución de la empresa al desarrollo local



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

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades

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



Indicador GRI: 413-1

## Alianzas entre empresas y tercer sector



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

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 102-13

---

## Socios

---

### Satisfacción de expectativas



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

**ODS relacionado:**

---

## Medioambiente

---

### Consumo de la entidad



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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

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

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

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

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

**Vinculación Ley:** I: Información sobre cuestiones medioambientales

### Cambio Climático



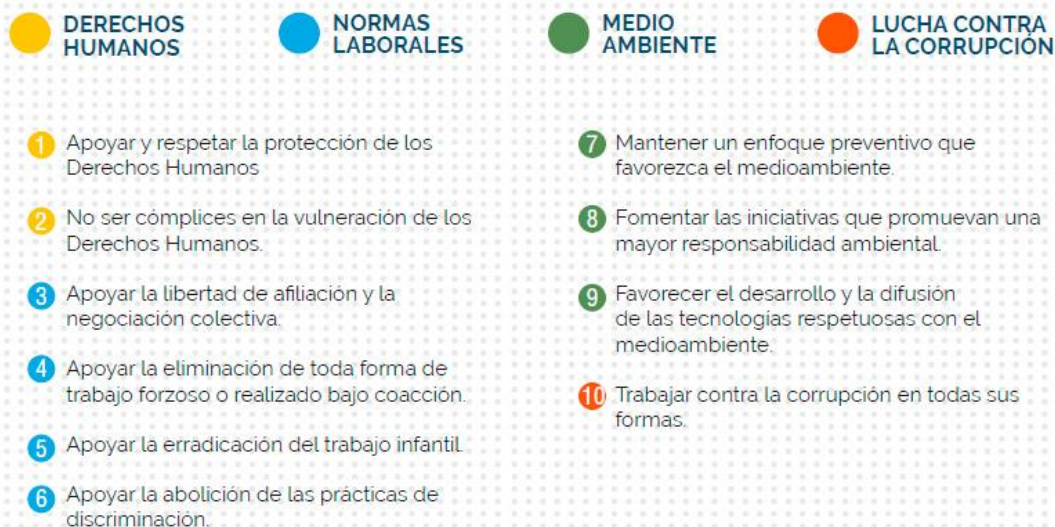
**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

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

Indicador GRI: 201-2

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





# LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los habitantes del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista**.

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible**. **El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.





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













# ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN

**EGI** ha seleccionado en el año 2021 los ODS de aplicación por su actividad y compromiso:





	<p>Contribución con ONGs</p>
	<p>Organizar campañas de recogida de alimentos con el Banco de Alimentos</p>
	<p>Alcanzar el 100% de empleados formados en salud y estilos de vida saludable en 2021.          Reducir el número de incidentes relacionados con la salud y la seguridad en el ambiente laboral un 30% para 2021.          Lograr cero lesiones y muertes en el lugar de trabajo en 2023.          Lograr cero lesiones y muertes en contratistas y subcontratistas en 2030          Garantizar que el 100% de proveedores cuenten con las medidas adecuadas de salud y seguridad laboral en 2030.</p>
	<p>Formación Dual          Tutorado de alumnos del Máster de PRL para la Fundación Universidad Empresa, en la <i>Universidad Francisco de Vitoria de Madrid</i></p>

Para el 2022, **EGI** ha seleccionado los ODS en los que se va a centrar. Las acciones a desarrollar serán las siguientes:

	<p>Organizar campañas de recogida de alimentos con el Banco de Alimentos</p>
---	--

	<p>Alcanzar el 100% de empleados formados en salud y estilos de vida saludable en 2020.</p> <p>Reducir el número de incidentes relacionados con la salud y la seguridad en el ambiente laboral un 30% para 2021.</p> <p>Lograr cero lesiones y muertes en el lugar de trabajo en 2023.</p> <p>Lograr cero lesiones y muertes en contratistas y subcontratistas en 2030.</p> <p>Garantizar que el 100% de proveedores cuenten con las medidas adecuadas de salud y seguridad laboral en 2030.</p>
	<p>Formación Dual</p> <p>Tutorado de alumnos del Máster de PRL para la Fundación Universidad Empresa, en la <i>Universidad Francisco de Vitoria de Madrid</i>.</p>
	<p>Puesta en marcha del Plan de Igualdad.</p>
 	<p>Charlas concienciación/sensibilización de ahorro (agua, energía...etc.), sensibilización calentamiento global.</p>
	<p>Normas funcionamiento nuevas oficinas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen 22º como temperatura constante.</li> <li>- Fijada la temperatura en 22º los controladores de la climatización solo podrán ser manipulados para apagarse o encenderse.</li> <li>- Al finalizar la jornada, todos los controladores de climatización deberán quedar apagados.</li> <li>- Dado que queda asegurada una temperatura constante no deberán ser empleados calentadores de aire.</li> </ul> <p>Contratación Energías Verdes.</p> <p>Sustitución de luminarias fluorescentes por LEDs.</p>
	<p>Uso de vehículos híbridos en contratos</p> <p>Creación de Dpto innovación e investigación</p> <p>Realización de informes semestrales de vigilancia tecnológica</p>



	<p>Objetivos establecidos en el registro de la Huella de Carbono. Realización de encuestas para sensibilizar a los trabajadores del uso de transporte público.</p>
  	<p>Contenedores específicos ubicados en las oficinas y centros de trabajo para reciclar (papel, plástico, tóner, restos orgánicos...). Campañas /charlas sensibilización para reciclar.</p>
	<p>Apoyo y difusión en las redes contra la violencia.</p>



# BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

Durante el año 2021 **EGI** ha realizado varios proyectos relacionados con los ODS indicados:



### Objetivo:

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

### Cómo nos puede ayudar

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

### Cómo se lleva a cabo

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

### Resultados

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



"ASOCIACIÓN BETEL", entidad inscrita en el Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior con número nacional 75.567, declarada de Utilidad Pública por Orden de fecha 11/02/00, con NIF nº G-78581386 y domicilio social en Madrid, C/ Antonia Rodríguez Sacristán, nº 8, y en su nombre y representación D. EDUARDO HERNÁNDEZ-LEISEN BONILLA con NIF nº 28663337-V en calidad de Apoderado

#### CERTIFICA

Que...ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.

NIF...B-88586920

Domicilio...C/ San Severo...nº 18, 1º

Municipio...28042-MADRID...Provincia...MADRID

ha entregado a esta Entidad, con fecha...03/02/2021...en concepto de DONATIVO,

MATERIAL DE OFICINA...por valor de...250€ Euros.

Que el citado donativo se destinará al ejercicio de las actividades que constituyen su objeto social.

Que a esta Asociación le es de aplicación el régimen previsto en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, encontrándose incluida entre las reguladas en el artículo 16 de esta Ley.

Y para que conste, a efectos de lo dispuesto en el artículo 24 de la citada Ley, expido el presente certificado en Madrid a 12 de febrero de 2021.



ASOCIACIÓN BETEL  
Fdo: Eduardo Hernández-Leisen Bonilla  
Apoderado

C/ Antonia Rodríguez Sacristán, 8 • 28044 MADRID (España)  
Tel: 91 525 22 22 • Fax: 91 525 89 07 • E-mail: [mapro@betel.org](mailto:mapro@betel.org) • Web: [www.betel.org/es](http://www.betel.org/es)  
C.I.F. G-78581386



## Objetivo:

- Contribución al Banco de Alimentos de Madrid.

## Cómo nos puede ayudar

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

## Cómo se lleva a cabo

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

## Resultados

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



Madrid, 09 de junio de 2021

Estimados donantes de **ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.**

Nos dirigimos a vosotros con el fin de expresar nuestro agradecimiento por vuestra aportación a la Operación Kilo on line llevada a cabo recientemente en vuestra empresa, recaudando un total de 723 euros correspondientes a 24 donantes, así como de la donación realizada por la empresa de 1.446 euros. Ambas cantidades se destinarán a la compra de unos 1.952 Kilos de alimentos.

Tened la absoluta seguridad de que vuestra donación, junto con la de otras muchas personas que como vosotros poseen una alta sensibilidad social, contribuirá a paliar la grave situación que sufren muchas personas en la Comunidad de Madrid, que sobreviven diariamente con unos recursos extraordinariamente reducidos, situación que ha venido a empeorar la grave crisis económica que estamos viviendo.

Los alimentos donados por vosotros serán distribuidos, junto con los recibidos por otros cauces, entre 540 entidades benéficas registradas en la Comunidad de Madrid, que diariamente atienden a 190.000 personas, a través de residencias, comedores sociales, actividades asistenciales, etc. 33.000 de los beneficiarios son niños y 10.000 lactantes.

La Fundación Banco de Alimentos de Madrid, se pone a vuestra disposición bien para recibirlos y mostraros nuestras instalaciones, como para futuras contribuciones de alimentos que podáis llevar a cabo.

Si queréis ampliar información, podéis visitar nuestra página web [www.bamadrid.org](http://www.bamadrid.org)

Nuevamente, os queremos agradecer la ayuda prestada.

Recibid un cordial saludo,

Equipo Operación Kilo  
Fundación Banco de Alimentos de Madrid

Fundación Banco de Alimentos de Madrid - Premio Príncipe de Asturias a la Concordia - Medalla de Plata de la Comunidad de Madrid  
Ctra de Colmenar, Km 33,600 - Colegio San Fernando - 28040 Madrid - Telf.: 91 7346363 - [info@bamadrid.org](mailto:info@bamadrid.org) - [administracion@bamadrid.org](mailto:administracion@bamadrid.org)  
Nº de Registro C.M. 237 - C.F. - G 0269854



## Objetivo:

- Promover hábitos de vida saludable entre los empleados

## Cómo nos puede ayudar

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

## Cómo se lleva a cabo

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

- Lunes sin carne
- Salud mental
- Prevención de riesgo cardiovascular
- Prevención de riesgos cutáneos por uso de mascarilla
- Estrés tecnológico
- Síndrome del túnel carpiano
- Consejos para el periodo estival
- COVID-contacto estrecho
- Capital psicológico
- Seguridad Vial I
- Seguridad Vial II
- Dieta mediterránea



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



## Objetivo:

- Colaborar formación Dual

## Cómo nos puede ayudar

Aumentando considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Asegurando el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

## Cómo se lleva a cabo

En 2021, **EGI**, ha colaborado desde el Departamento de Prevención por medio del tutorado de un técnico PRL a los alumnos del Máster de PRL para la Fundación Universidad Empresa, en la *Universidad Francisco de Vitoria de Madrid*



Fundación Universidad-Empresa  
Pecho Salinas, 11. Edificio anexo. 2ª planta. 28043 Madrid  
NIF: G78380144 | Tel.: 91 548 98 60 | Fax: 91 547 06 52 | info@fue.es  
www.fundacionuniversidadempresa.es



LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA

HACE CONSTAR:

Que D. GREGORIO JOSÉ CLIMENT, con DNI: 25123769H, Técnico Superior PRL, Calidad y Medio Ambiente de la empresa ELSAMEX GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS con NIF B88596920, ha participado en calidad de tutor empresarial, en el Programa de Prácticas e-Start de la Fundación Universidad-Empresa.

Su participación ha consistido en la tutoría de las prácticas online de los siguientes alumnos del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES de la *Universidad Francisco de Vitoria*:

- ANA MARÍA MORENO RODRÍGUEZ
- JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
- MIRIAM PENADO GONZÁLEZ
- RODRIGO MOYANO ÁVILA

Que han participado en el proyecto PRIMER CONTACTO CON PRL DE UN CENTRO COEX, completando un total de 200 horas, del 28/06/2021 al 13/08/2021.

Las labores del tutor empresarial comprenden, definición y desarrollo del proyecto, establecimiento de objetivos y tareas, coordinación de equipo de alumnos, reuniones periódicas de seguimiento, corrección de materiales elaborados por los alumnos y evaluación final de las prácticas.

Para los efectos oportunos y a petición del interesado,

Madrid, 1 de junio de 2022

00654070L  
FERNANDO  
MARTÍNEZ (R:  
G78380144)

Firmado digitalmente por  
FERNANDO MARTÍNEZ  
MARTÍNEZ (R. G78380144)  
Fecha: 2022.06.01 13:48:03  
+02'00'

Fdo.: Fernando Martínez Gómez  
Vicepresidente Ejecutivo





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.

