
*COMUNICACIÓN DE PROGRESO
(COP)*

INVESYDE GRUPO



PERIODO CUBIERTO POR LA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

23 NOVIEMBRE DE 2021 A 23 NOVIEMBRE DE 2022

1.- DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL.

En Madrid a 23 de Noviembre de 2022

A nuestras partes interesadas,

Me complace confirmar que todas las empresas que componen INFORYDE. - Grupo, reafirman su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

Como parte de este compromiso presentamos nuestra primera comunicación de progreso de los 10 Principios de Pacto Mundial.

En esta COP describimos nuestros esfuerzos por implementar y evaluar estos principios tanto en nuestra operativa diaria como en nuestra esfera de influencia.

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

Atentamente,

DAVID SOLER SONEIRA

2.- DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS.

DERECHOS HUMANOS

INVESYDE. - Grupo en este año tan marcado por la vuelta al centro de trabajo tras la pandemia COVID, garantiza que a sus trabajadores se les proporcionan instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas, cumple con toda la legislación de prevención de riesgos laborales e incluye sus propias medidas adicionales.

Asimismo, ha facilitado todas las medidas necesarias de conciliación laboral, basadas en la flexibilidad horaria y el teletrabajo, para adecuarse a las nuevas circunstancias COVID y permitir a las personas desarrollar sus actividades profesionales con la mayor protección y adaptándose a cada circunstancia personal en la medida de lo posible.

INVESYDE. - Grupo, toma medidas para detectar y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, religión. En este sentido, y a lo largo de este periodo se ha elaborado un Plan de Igualdad, con un análisis profundo de la plantilla y su sistema de retribución. Adoptándose una política de equilibrio salarial. Y estableciendo el principio de misma retribución para puestos de igual valor (art28 ET).

INVESYDE. - Grupo se preocupa, a través de su código ético y de conducta, y de su protocolo específico contra el acoso (plan de igualdad) de proteger a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas.

INVESYDE. - Grupo apuesta por una política de diversidad e inclusión. Entendiendo la diversidad, como políticas activas, en torno a colectivos concretos que socialmente están excluidos. De una manera más concreta INVESYDE. - Grupo participa en la Red empresarial REDI. Red empresarial por la Diversidad e inclusión del colectivo LGTBI.

Acción social. – INVESYDE. – Grupo desarrolla todo el trabajo de impactos en la comunidad, desde la Fundación Salvador Soler. Existe colaboración en cuanto a donaciones para proyectos de Cooperación internacional y también apoyo a proyectos locales. Para el año 2023, nos planteamos trabajar con ellos un programa para romper la Brecha digital, con población en exclusión social, en Madrid.

TRABAJO

INVESYDE. – Grupo, garantiza que la empresa no participa en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas. Y cumple con los estándares de salario regulados en la legislación vigente.

Garantiza que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos. Implantación de “Nuevo sistema de relaciones” (NER). Un sistema que trata de construir, entre todas las personas, un proyecto común, personal y profesional, del que sentirnos orgullosos. Un proyecto con el que crezcamos, aprendamos y seamos más felices.

El organigrama de la organización define una distribución por departamentos y nivel de estructura, totalmente horizontal. Sin ningún tipo de jerarquía y dividiendo a la plantilla en equipos autogestionados.

INVESYDE. - Grupo se preocupa por la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, por lo que ha arrancado de forma voluntaria, su primer plan de igualdad, que derivará en unas medidas concretas a implementar a lo largo de los próximos 4 años.¹

Las áreas sobre las que se incidirá con acciones concretas en busca de una mayor igualdad son:

- Análisis y evaluación periódica de la brecha salarial de género.
- Estructura de la plantilla. - con acciones positivas buscando el equilibrio de género.
- Elaboración de un protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de género.

¹ En el momento de elaboración del COP, INFORYDE tiene su Plan de Igualdad.

El resto de empresas del grupo, se encuentran en un proceso de adaptación para adherirse al Plan del grupo. INVESYDE. – Grupo.

MEDIOAMBIENTE

Por el tipo de actividad y el tamaño de la empresa, la huella ambiental de INVESYDE. - Grupo no es significativa y no genera residuos peligrosos para el medio ambiente. En todo caso, en INVESYDE. - Grupo, desde nuestro posicionamiento responsable, queremos asumir el compromiso de conocer las posibilidades que existen para protegerlo y mejorarlo. La ética ecológica de la vida cotidiana se reduce a gestos pequeños, pero enormemente comprometidos que, repetidos cientos de veces por millones de personas, se pueden convertir en grandes remedios frente a los grandes males que, por actitudes negligentes e insolidarias, estamos provocando.

A lo largo del año 2022, INVESYDE ha elaborado un manual de buenas prácticas, como un conjunto de acciones tendientes a modificar hábitos. Y con el objetivo de utilizar eficientemente la energía, un uso racional de los recursos, la reutilización de materiales y correcto reciclaje de los residuos.

Dos serán los ámbitos de actuación, desde los que mejoraremos prácticas ambientales:

1. Consumos responsable y eficiente de los recursos. Reducción huella CO2.
2. Sistema de gestión de residuos.

En el 2023, tras valoración de nuestra adaptación como empresa a los nuevos hábitos en el uso racional de los recursos. Nos planteamos certificar nuestro posicionamiento medioambiental responsable, con la certificación ISO 14001, como sistema de gestión ambiental (SGA).

ANTICORRUPCIÓN

Uno de los principales valores de INVESYDE. - Grupo es la honestidad, qué significa que la ética es la base en la toma de decisiones y en las relaciones con todos nuestros grupos de interés.

INFORYDE. - Grupo rechaza el soborno, la extorsión y las prácticas intimidatorias en todas sus formas.

INFORYDE. - Grupo evalúa el riesgo de corrupción al hacer negocios, a través de los criterios establecidos en su CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA EMPRESARIAL.

- La selección y contratación de productos o servicios a terceros debe realizarse con criterios técnicos, profesionales y económicos objetivos, siempre atendiendo a las

necesidades e intereses de INVESYDE. - Grupo y cumpliendo con las normas internas de selección y contratación establecidas al efecto.

- No se podrán establecer relaciones con proveedores que infrinjan la ley o los principios básicos contenidos en el código ético.
- Ningún empleado de INVESYDE. - Grupo podrá recibir u ofrecer cantidades en concepto de comisiones o gratificaciones, ni regalos o favores de cualquier otra naturaleza por actuaciones que esté realizando en nombre de la empresa.

Así, INVESYDE. - Grupo garantiza que sus procedimientos internos respaldan el compromiso anticorrupción de la empresa.

3.- MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS.

INVESYDE. - Grupo declara que, a lo largo de este periodo reportado, ha establecido sus propios indicadores para medir los resultados en las áreas antes mencionadas.

Indicadores y procesos que quedan recogidos en varios documentos elaborados y aprobados a tal efecto.

√ Datos de la plantilla desagregados por sexo y desglosados según los factores de diversidad (sexo, origen étnico, edad, salario, tipo de contrato, etc.). Recogidos en el diagnóstico del PLAN DE IGUALDAD. Se realizará una revisión anual, con datos desagregados por género de toda la plantilla y sus diferentes categorías profesionales.

√ Impacto medioambiental de sus actividades y gestión de residuos. Recogidos en el PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS MEDIOAMBIENTALES. Reducciones en consumos y gestión de residuos.

- Mediciones de consumos.
- Medición de residuos gestionados.

Mediciones recogidas en hoja de cálculo anual.

√ Número de denuncias a través de canal de acoso y del comité de ética e igualdad. Recogido en el CÓDIGO de ÉTICA EMPRESARIAL y en el PLAN DE IGUALDAD.

4.- CONTRIBUCIÓN A LA CONSECUCIÓN DE LOS ODS.

ODS	METAS
	Meta 1.2.- Reducción de la pobreza relativa en todas sus formas de expresión. Brecha digital.
	Meta 4.1.- Asegurar la calidad de la educación en primaria y secundaria.
	Meta 5.1.- Poner fin a la discriminación de género Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia de género. Meta 5.5.- Asegurar la plena participación de la mujer y la igualdad de oportunidades.
	Meta 7.1.- Aumento de energías renovables
	Meta 8.1.- Mantenimiento del crecimiento económico. Meta 8.5.- Lograr el pleno empleo y trabajo decente. Meta 8.8.- Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.

10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



Meta 10.2.- Promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, raza, religión o situación económica.

Meta 10.3.- Garantizar la igualdad de oportunidades.

12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



Meta 12.5.- Prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Meta 12.6.- Adopción de prácticas sostenibles en la empresa.

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



Meta 16.5.- Reducción de la corrupción y el soborno, en todas sus formas. Garantizando el acceso público a la información y protección de libertades fundamentales.