

INFORME RSC EMARTIN FACILITIES

Contenido

1.	INTRODUCCION	3
2.	EMARTIN FACILITIES	5
3.	COMPROMISO EMARTIN FACILITIES	6
4.	RETORNO DE LA INVERSIÓN	10
5.	POLITICA	11
6.	CODIGO ETICO	20
7.	RESPONSABILIDAD CON LOS TRABAJADORES	20
8.	RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD	22
9.	RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE Y LA INNOVACIÓN	24
10.	COMPROMISO CON LA CALIDAD	27
11.	SEGURIDAD Y SALUD	27
12.	COMUNICACIÓN	30
13.	FISCALIDAD RESPONSABLE	31
14.	ACCESIBILIDAD	31
15.	INFORMACIÓN NO FINANCIERA (INDICADORES)	32

1. INTRODUCCION

El presente documento ofrece un acercamiento a los principales retos en materia de responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible que está experimentando Emartin Facilities a lo largo de su actividad. El informe da respuesta, además, al avance de la compañía en el cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que, aunque no está adherida se compromete a dirigir sus estrategias y operaciones con estos principios en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, son los siguientes:

Derechos humanos

- **Principio 1:** las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.
- **Principio 2:** las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

Trabajo

- **Principio 3:** las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- **Principio 4:** las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
- **Principio 5:** las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.
- **Principio 6:** las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Medio ambiente

- **Principio 7:** las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.
- **Principio 8:** las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

- **Principio 9:** las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

- **Principio 10:** Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

En la elaboración de este informe también se han tenido en cuenta tanto los grupos de interés internos como los grupos externos. El compromiso de Emartin Facilities con cada uno de ellos es fruto del diálogo mantenido a través de los distintos canales de comunicación, mediante los cuales se mantiene un diálogo constante con el fin de obtener información que nos ayude a mejorar nuestro desempeño.

De manera adicional, la compañía continúa trabajando para ampliar su informe, incluyendo nuevos marcos de reporte que puedan aportar calidad y nuevos contenidos a la información publicada.

2. EMARTIN FACILITIES

La historia comercial e industrial de EMARTIN FACILITIES se remonta a más de 40 años en el sector de alta, media y baja tensión, las Telecomunicaciones, la Seguridad integral y el Tráfico. Además, EMARTIN FACILITIES basa su actividad principal en alumbrados públicos, edificación, ingeniería y consultoría y gestión de seguridad.

Durante los primeros años de andadura empresarial, luchamos para afianzarnos en el sector trabajando duro y de forma constante y queremos creer que lo hemos conseguido. El tiempo en el mercado y nuestros clientes nos avala.

La filosofía de vida y de trabajo de Emartin, junto con su apuesta de futuro se basa en el reciclaje contante. La formación continua es la única manera que conocemos de estar al día y ofrecer el mejor servicio.

Trabajamos duro para transmitir confianza y seguridad en el mercado. Nuestros clientes y su fidelidad nos avalan y hacen que nos superemos año tras año. Queremos ser transparentes. La confianza es un activo que no se debe perder en las relaciones contractuales. Con nuestra dedicación y entrega aseguramos tu plena satisfacción.

Organigrama



3. COMPROMISO EMARTIN FACILITIES

Desde sus orígenes empresariales, Emartin Facilities ha centrado su esfuerzo y profesionalidad en el desarrollo sostenible y en la mejora de su entorno social, bien a través de las instalaciones que se ejecutan bien a través de la riqueza que genera en su propio entorno, así mismo también esta alineado con el Pacto Mundial y sus principios como parte de la estrategia, cultura y actividades de Emartin Facilities.

Conscientes de nuestra capacidad para continuar contribuyendo al desarrollo social, durante el año 2022 hemos trabajado, con el único objetivo de aumentar y mejorar nuestro impacto positivo en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos.

En Emartin Facilities somos igualmente sabedores de la responsabilidad que deben asumir las organizaciones empresariales con el Medio Ambiente. Por ello, Emartin Facilities se vuelca con los retos de la movilidad eléctrica y de la gestión energética, realizando en parte de sus trabajos de alumbrado público, la gestión integral de alumbrados y el paso de lámparas de sodio a tecnología LED. Como objetivo principal para los años venideros, en Emartin Facilities continuaremos mejorando las herramientas de gestión y atención con nuestros Grupos de Interés e introduciendo informes y manuales que incrementen la transparencia informativa.

Por último, desde Emartin Facilities ponemos de manifiesto mediante esta declaración nuestro deseo de reafirmar el compromiso social con los Diez Principios del Pacto Mundial, trasladando nuestro propósito de continuar avanzando en la definición, aplicación y seguimiento de las políticas y acciones que resulten necesarias para garantizar su aplicación.

Emartin Facilities, trabaja con la Asociación Sota 10 que es una asociación sin ánimo de lucro que trabaja para apoyar la INVESTIGACIÓN en Enfermedades Raras, le facilitamos todos nuestros residuos de papel para que ellos lo gestionen y obtengan un retorno económico del mismo.



También colaboramos con el proyecto TADeH, que es La Escuela Móvil del Agua contribuye a ayudar a que las personas de los países en vía de desarrollo aprendan técnicas sencillas que les permitan tener acceso al agua y al saneamiento por sí mismas. El uso de materiales locales y la implicación de las familias en su construcción permite su conservación.

Asimismo, el bajo coste permite a las personas que han aprendido estas técnicas convertirse en profesionales del agua y poder ofrecer a sus vecinos acceso al agua a un precio asequible, con lo que se cumple una doble función. Por una parte la creación de empleo en zonas desfavorecidas y por otra la mejora de las condiciones vida, salud y nutrición.



Emartin Facilities participa de la fundación Athletic Club donde se desarrollan las siguientes tareas:

- Trabajar sobre el nivel formativo de entrenadores y formadores.
- Dotar de los mejores medios humanos, materiales, metodológicos y médicos posibles al fútbol bizkaino.
- Aumentar el nivel motriz y deportivo de los jugadores.
- Generar una unificación de criterios, llegando a todos los clubes de fútbol y muchos centros escolares de Bizkaia.
- Acercar e identificar al Athletic con la sociedad bizkaína, asentando unas bases sólidas de relación presente y futura.

Con el crecimiento de la Fundación y de sus colaboradores, aumentaron las propuestas que abordaban nuevos ámbitos de trabajo. Así, plenamente consciente de que su sentido es representar los valores esenciales del Athletic, la Fundación ha ido plasmando esa representación mediante un cada vez mayor número de proyectos e iniciativas sociales, culturales, deportivas, formativas y medioambientales.

Proyectos culturales como:

- Thinking Football film festival
- Letras y futbol

- Bertso Derbia
- Club de lectura

Proyectos Sociales:

- Copa Genuine
- Batas Athletic
- Bizkaia Kooperera
- Etc

Proyectos deportivos y académicos

- Becas Lezama
- Programa Aterpe
- Campus de verano
- Etc

Proyectos Medio Ambientales

- Proyecto Athletic 100% sostenible
- Zero Plástico en Urdaibai
- Compensación CO2

Proyectos de formación

Proyectos de Fomento del Euskera



Patrocinio del Sestao River Club de Futbol, equipo de futbol actualmente en 2ª R.F.E.F., es un equipo histórico en el futbol Bizkaino y en el futbol base del estado, estamos orgullosos de aportar nuestro grano de arena a este club que además de futbol, trabaja en la educación e integración de la juventud de la Margen Izquierda.



Por último, también apoyamos económicamente al Sestaoko Arraun Adinekoak, club de remo de veteranos, que les permite disfrutar del deporte del remo a personas mayores, manteniendoles activos y en buen estado de forma a las personas que participan en el proyecto.

4. RETORNO DE LA INVERSIÓN

Para Emartin Facilities SA, es muy complicado medir el retorno de la inversión social, somos conscientes que existe, pero nunca hemos realizado la inversión social pensando en el rendimiento económico.

Para nosotros es muy claro el retorno que obtenemos:

- Mejoramos la sociedad en la que nos encontramos, a través de la realización de actividades deportivas, investigación médica, facilitar el acceso al agua de calidad.
- Ayudamos en países en vías de desarrollo, para que puedan tener acceso a fuentes de agua saludables.
- Financiamos de manera indirecta la investigación de las enfermedades raras, a través de las asociaciones que fomentan la investigación.
- Fomentamos la vida saludable a cualquier edad a través del deporte.

La sociedad ve a Emartin Facilities como una empresa local que se preocupa por el desarrollo de la sociedad que nos rodea, esto nos convierte en la principal empresa instaladora Bizkaina que sigue siendo una PYME no participada por ninguna multinacional, que aporta su conocimientos y parte de sus beneficios en la mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos, a través no solo de los proyectos en los que participamos, sino a través de las obras que ejecutamos, que ayudan a la modernización y seguridad de nuestros conciudadanos.

Este retorno de la inversión se ve en la adjudicación de proyectos de marcado intereses social dentro de la provincia:

- Instalación eléctrica de la cubrición de la avanzada
- Mejora de puntos negros en el alumbrado público de Gorniz
- Mantenimiento eléctrico del alumbrado público de la ciudad de Bilbao
- Mantenimiento eléctrico del alumbrado público de Leioa
- Mantenimiento eléctrico del alumbrado público de Etxebarri
- Pasarela peatonal y paseo peatonal de Artxanda
- Sustitución de CGBT Hospital de San Eloy e instalación de placas fotovoltaicas

Estos son solo un ejemplo de la gran cantidad de proyectos que ejecuta Emartin que son posibles gracias a la perspectiva social en los concursos y el trabajo de las partes interesadas.

5. POLITICA

La dirección de EMARTIN FACILITIES SA declara su intención de asegurar la calidad de los servicios prestados e incidir en el respeto por el medio ambiente. Esta política se hace vigente mediante un sistema de Gestión Integrado elaborado de acuerdo con las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, y ISO 50001:2018, cumpliendo además los requisitos de nuestros clientes, la legalidad vigente y dentro de la exigencia de la ley de prevención de riesgos laborales 31/95.

RSC, Calidad, Medio Ambiente, Eficiencia Energética y Prevención de Riesgos Laborales son nuestros compromisos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Emartin Facilities está comprometida con la prestación de nuestros servicios y ejecución de nuestros proyectos de modo que generemos un gran valor añadido tanto para nuestros clientes, como para todos los grupos de interés con los que nos relacionamos: proveedores, empleados, comunidad, etc.

Este compromiso se ve reflejado en la incorporación de la responsabilidad social como parte fundamental de nuestra gestión, está presente en las decisiones estratégicas y operativas de nuestro negocio.

Así lograremos desarrollar nuestra actividad de un modo sostenible y así favorecemos la mejora continua de la organización en la consecución de este objetivo.

Emartin Facilities entiende la responsabilidad social y la sostenibilidad como la capacidad de generar bienestar social y ambiental en nuestro entorno, al mismo tiempo que generamos valor económico y nos posicionamos como referente en el mercado.

Nuestros compromisos:

Con la gestión económica responsable y la ética en los negocios:

Asegurar una gestión económica eficiente que genere valor para nuestros accionistas y riqueza indirecta a la comunidad.

- Asegurar la transparencia, la ética empresarial y el respeto a la legalidad de todos los trabajadores de Emartin Facilities mediante el cumplimiento de las pautas establecidas en nuestro Código Ético.
- Fomentar la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo.
- Continuar proporcionando servicios de calidad acorde con los requerimientos de nuestros clientes.

Con el respeto al medio ambiente:

- Cumplir con la legislación ambiental vigente.
- Llevar a cabo la identificación y evaluación de los impactos ambientales de nuestra actividad y la definición de acciones para reducirlos.
- Mejorar la eficiencia energética de nuestras instalaciones y reducir el consumo de otros recursos y materiales.
- Favorecer la correcta gestión de los residuos, priorizando su minimización y valorización.
- Atender iniciativas sectoriales para la correcta gestión y reducción de la basura espacial.

Con el desarrollo de las personas y la comunidad:

- Asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la organización, sin distinción de género, cultura o condición física, y promocionar la conciliación familiar.
- Respetar el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.
- Favorecer un entorno de trabajo seguro y poner al alcance de todos los trabajadores los medios necesarios para su cumplimiento.
- Ayudar al desarrollo profesional de todos los trabajadores, proporcionándoles formación especializada favoreciendo así la retención y el desarrollo del talento en la organización.
- Garantizar el respeto de los Derechos Humanos, reconocidos en la legislación nacional e internacional, rechazando el trabajo forzado y obligatorio y el trabajo infantil.
- Asegurar la protección de la privacidad de los clientes.

- Afianzar nuestro compromiso con la comunidad, siendo un partner fiable y garantizando el acceso a la ejecución de las instalaciones necesarias en zonas rurales y colaborando en planes de actuación ante desastres, colaborando con la comunidad en aquello que sea necesario.
- Promover nuestra acción social en aquellas áreas en las que podemos aportar un valor añadido a la sociedad, como son la promoción de la formación, la promoción del deporte y hábitos de vida saludables y la integración de las personas con discapacidad.
- Establecer canales de comunicación bidireccionales y efectivos con nuestros grupos de interés, que nos permitan conocer sus requerimientos en materia de sostenibilidad y comunicar nuestros logros.

MEJORA CONTINUA

Respecto a la calidad del SERVICIO prestado:

- La consecución de la satisfacción de sus clientes a través de actuaciones de mejora continua en el servicio, calidad y coste.
- Proporcionar la formación necesaria al personal para el desempeño de sus labores.
- Mantener y aumentar hasta donde sea técnicamente posible el nivel de calidad de los servicios prestados.
- Establece los canales de mejora continua, contando en todo momento con las aportaciones de personal de la empresa.

Ya que la Política Gestión Integrada de EMARTIN FACILITIES SA se basa en que todos sus trabajos y servicios se realicen en base a las especificaciones del Sistema de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Eficiencia Energética y que asimismo, satisfagan las necesidades y requerimientos de los clientes así como los requerimientos legales del producto. Para ello, establecemos los canales de mejora continua contando en todo momento con las aportaciones del personal de la empresa.

CONSCIENTES CON EL MEDIO AMBIENTE**COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La seguridad y salud laboral de todos los empleados de Emartin Facilities SA y terceras personas debe ser una preocupación constante, no sólo de la Dirección, sino de todos los componentes de la Empresa.

La gestión de la Prevención de Riesgos Laborales debe integrarse en el conjunto de la gestión de la empresa, de forma que cada miembro de la organización, asuma sus responsabilidades en este campo de igual forma y conjuntamente con otras funciones asignadas.

La Dirección asume las responsabilidades que se derivan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nº 31/1995 de 8 de Noviembre y de la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre de Reforma del Marco Normativo de la PRL, donde se establecen las obligaciones y derechos tanto del empresario como de los trabajadores, así como los órganos de representación y las competencias y facultades. Asimismo, se compromete a impulsar sistemáticamente la Gestión de la Prevención de Riesgos, mediante:

- La organización de la Actividad Preventiva.
- La implantación de un Sistema de Seguridad documentado con los procedimientos y normas necesarias y el control de su cumplimiento.
- La identificación y evaluación de riesgos, así como su control donde no sea posible su eliminación.
- La dotación de medios para la prevención, control o eliminación de riesgos.
- La formación del personal en prevención de riesgos laborales

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Emartin Facilities SA 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, el acoso sexual y por razón de sexo y las acciones positivas, 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, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV y la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta 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, entendiéndose 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”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

POLITICA DE CONDUCTA

RESPONSABILIDAD POR LA IMAGEN DE EMARTIN FACILITIES SA

La imagen de Emartin Facilities SA está determinada por nuestras acciones y por la manera en que nos presentamos y comportamos. Un comportamiento inapropiado por parte de un único trabajador puede ocasionar a la empresa un daño considerable. Todo el personal deberá tener en cuenta la buena reputación de Emartin Facilities SA. y centrar sus esfuerzos, durante la ejecución de su trabajo, en mantener el respeto para la empresa y la buena reputación con la que cuenta. Los empleados no harán ningún comentario negativo sobre la empresa en público, no obstante, la empresa recibirá de buen grado cualquier propuesta que el personal haga llegar por los canales establecidos.

EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS

Emartin Facilities SA considera importante prevenir a sus empleados de que no se involucren en conflictos de interés o de lealtad en sus actividades profesionales. Estos conflictos pueden producirse cuando un empleado represente a una tercera empresa o tenga intereses en ella. Por lo tanto, está prohibido actuar en una empresa que compita en su totalidad o en parte con Emartin Facilities SA .

Cualquier trabajador que tenga la intención de realizar actividades suplementarias pagadas, tendrá que informar previamente por escrito a sus superiores. Los permisos para estas actividades serán denegados si pueden provocar un descenso del rendimiento, si contradice las tareas que realiza el empleado para la empresa o si supone un conflicto de intereses.

UTILIZACIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Todos los activos de la empresa, tanto los que sean bienes tangibles, inmuebles o muebles, o fondos de efectivo y bancarios, como los que sean diseños, información legal o técnica, han de ser utilizadas únicamente en beneficio de la propia empresa, y hacerlo en beneficio propio o de terceros, sin la autorización debida, está rigurosamente prohibido y podría comportar penalizaciones.

Se debe tener presente que las instalaciones, los vehículos, los ordenadores, los equipos y herramientas de trabajo, los equipos de ensayo, los servicios (telefonía móvil y fija), los fondos económicos, la información, y en general, cualquier bien o derecho que pertenezca a la empresa serán de utilización exclusiva para el desarrollo de las tareas directamente relacionadas con las funciones de cada uno, y nunca para el uso propio ni de terceros, excepto en caso de autorización expresa.

Las excepciones se acordarán de forma expresa. No se permitirá a ningún empleado elaborar copias de la información existente en las bases de datos sin el consentimiento de su superior, si no es directamente debido a operaciones de la empresa.

TRATO CON LOS CLIENTES

Las relaciones con los clientes se tienen que distinguir siempre por el respeto por las normas de buena educación y por su amabilidad y cortesía. Como se ha comentado con anterioridad, el

cliente es la razón de ser de nuestra empresa, por este motivo todas las actuaciones de los empleados con los clientes serán consecuentes con esta condición. En general, nunca nadie hará ningún comentario ofensivo ni despreciativo sobre ningún cliente.

No se harán comentarios sobre precios, métodos comerciales, productos en desarrollo, mercados objetivo ni ningún otro tema estratégico que no sea propio de los asuntos tratados con el cliente.

TRATO CON LOS PROVEEDORES

El trato con los proveedores será cortés, sin perjuicio de la exigencia cuando ésta sea aconsejable. Evitar el exceso de familiaridad.

Los empleados no facilitaran nunca a los proveedores información sobre los servicios ofrecidos, precios, clientes, sistemas de organización, métodos comerciales, productos a desarrollar, mercados objetivos ni de ninguna otra cosa que no sea pública.

La compra de productos o servicios se hará siempre seleccionando la mejor oferta que sea posible encontrar, teniendo en cuenta únicamente las virtudes propias de las mercancías ofrecidas, las condiciones económicas y de entrega. Nunca una compra tiene que producir comisiones para los empleados ni para sus familias. No se tendrá nunca en cuenta, como un criterio de decisión, la reciprocidad de compra de nuestros productos o servicios, que son vendidos, también, únicamente por sus propias virtudes.

TRATO CON LOS COMPETIDORES

El trato con los competidores será cortés, pero no debe conllevar a la familiaridad ni al exceso de confianza.

Los empleados no darán nunca a los competidores ningún tipo de información sobre los productos y los servicios ofrecidos, precios, clientes, sistemas de organización, métodos comerciales, productos en desarrollo, mercado objetivo ni ningún otro tipo de información que no sea pública.

TRATO ENTRE EMPLEADOS

Las relaciones entre empleados se distinguirán siempre por el respeto a las normas de buena educación y por su amabilidad y cortesía, sin perjuicio de las exigencias cuando éstas sean necesarias. En presencia de clientes, las relaciones entre jefe y subordinados mantendrán un aire de formalidad, que podrán resolverse en privado.

La empresa rechaza taxativamente cualquier trato discriminatorio y el acoso por motivos de sexo, raza, edad, religión, origen, minusvalía, ideología política, orientación sexual o cualquier otra causa que no tenga relación con las tareas a desarrollar.

PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en la empresa incluida en nuestro ámbito de aplicación y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, informaremos del procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que todo/a integrante de la empresa sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

IMAGEN CORPORATIVA Y COMPORTAMIENTOS SOCIALES

Todo el personal de mantenimiento irá uniformado con el uniforme que Emartin Facilities SA les suministra. El uniforme de trabajo se utilizará única y exclusivamente en horas de trabajo. En cualquier tipo de actuación el trabajador irá identificado con la imagen corporativa.

La manera de vestir, la limpieza y el buen estado de la vestimenta serán objeto de especial cuidado por parte de los empleados, como también la higiene personal, sin que ninguna actividad, aunque en momentos puntuales pueda comportar ensuciarse, pueda servir de excusa para ir sucio más allá de la duración estricta de su ejecución.

Los empleados colaboraran con la limpieza del complejo no tirando nunca los desechos fuera de los contenedores específicos. Como norma general, nunca se dejará un lugar más sucio ni desordenado de lo que estaba al empezar a utilizarlo.

La puntualidad es un aspecto que todos los trabajadores de Emartin Facilities SA han de tener en cuenta, ya sea con clientes, proveedores, con otros empleados o en cualquier circunstancia. La puntualidad significa respeto al valor del tiempo, y cuenta no solo para iniciar una actividad sino también para acabarla.

La falta de puntualidad a una cita demuestra falta de interés y de educación y no es admisible por leve que sea.

6. CODIGO ETICO

Emartin Facilities en su organización con un Código Ético actualizado que establece pautas y valores a seguir por la empresa en base a los Principios de los Derechos Humanos, garantizando su cumplimiento con todos sus grupos de interés.

En el Código Ético se declara de forma expresa los patrones de conducta que Emartin Facilities mantiene en su actividad profesional.

El documento recoge una serie de principios básicos a los que debe atenerse el comportamiento de la empresa y todos sus empleados y directivos, haciendo referencia entre otros, a la ética, a la no discriminación, al desarrollo profesional, el trato de igualdad y la salud en el trabajo.

7. RESPONSABILIDAD CON LOS TRABAJADORES

Para la dirección de Emartin Facilities los recursos humanos son su principal fuente de energía, el mayor capital que puede tener una empresa, por ello lleva a cabo una plan que integra y persigue el desarrollo de un entorno laboral que estimule, motive y ofrezca a los profesionales perspectivas de futuro y mejora continua.

La política de Emartin Facilities en responsabilidad con los trabajadores tiene como objetivo:

- Atraer, reconocer, valorar y desarrollar el talento.
- Asegurar el desarrollo profesional de las personas.
- Proteger la seguridad y la salud de las personas.
- Favorecer un clima de trabajo atractivo y estimulante que permita alinear los objetivos personales y profesionales.
- Diseñar e implantar programas de formación integrales que aseguren el perfeccionamiento y la actualización de conocimientos y habilidades necesarias para el logro de la misión y objetivos de la empresa.
- Política de retribuciones atractivas y de referencia en el mercado, reconocimiento de la aportación individual y colectiva a la creación de valor.
- Impulsar la comunicación interna (tanto individual como colectiva) como instrumento de participación y mejora continua.
- Promoción de la igualdad y la conciliación de la vida profesional y familiar.

- Incorporar las metodologías y herramientas más novedosas en el ámbito de la gestión del talento para despertar la creatividad y el crecimiento personal.

La compañía hace un claro esfuerzo por transmitir la información interna relevante sobre lo que ocurre en Emartin Facilities y fomenta una línea de comunicación eficaz entre los trabajadores, los directivos y los distintos departamentos de la compañía.

El Departamento de Comunicación y el Departamento de RRHH se encargan de poner disposición del trabajador varias herramientas, por las cuales, los miembros de la empresa pueden permanecer informados de la actualidad interna y externa de Emartin Facilities. De esta forma, los canales de comunicación más importantes de los que dispone el trabajador de Emartin Facilities y que le permiten actualizar los conocimientos sobre la empresa, así como sus distintos departamentos y áreas de actividad son:

- **Web corporativa:** Se trata de una ventana con acceso a una diversidad de aplicaciones de la compañía así como a un gran volumen de información publicada por Emartin Facilities tanto para los miembros de la empresa, grupos de interés y la sociedad en general.
- **Redes Sociales corporativas**
- **Tablón de anuncios**

La participación de los trabajadores es un elemento importante en la gestión y organización de Emartin Facilities, más aún, en materia de salud y seguridad, donde asesoran, sugieren y solicitan mejoras y medidas encaminadas a prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales de manera oportuna y eficiente. Los empleados reciben, por canales directos, información sobre su actividad laboral y los riesgos derivados de ella, así como las medidas de protección y prevención que deban adoptarse para garantizar su seguridad y salud. A través de estos canales, todas las personas tienen la oportunidad de formar parte de la actividad preventiva común.

Por consiguiente, Emartin Facilities pone en práctica una gestión cercana al empleado, con mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento continuo de cualquier circunstancia relacionada al entorno del empleado o en el desempeño de su trabajo, mostrando interés por sus preocupaciones, sugerencias y consultas.

FORMACIÓN CONTINUA PARA EL PERSONAL DE EMARTIN FACILITIES

- **Cursos de formación interna para nuestros trabajadores.** Reciclaje y ampliación de conocimientos técnicos y de gestión.
- **Cursos técnicos impartidos por nuestros clientes.** La intención es dar respuesta a cualquier nivel a las exigencias requeridas por los clientes.
- **Cursos a cargo del crédito para formación de la Seguridad Social (Fundae) y Lanbide.** En base a acuerdos con centros de formación.
- **Cursos del programa de la FEVM.**

8. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

Una política consolidada de Responsabilidad Social Corporativa es fundamental para la sostenibilidad de una empresa. Emartin Facilities desde su constitución ha apoyado numerosos proyectos de ámbito social, cultural y deportivo de su entorno.

Apostar por la calidad de vida de la sociedad próxima a Emartin Facilities es una garantía de futuro y por ello, la dirección de Emartin Facilities ha desarrollado una intensa y fructífera participación en programas para el fomento del conocimiento, de la protección del medio ambiente y de la cohesión social y empresarial.

FORMACIÓN

EMARTIN FACILITIES ha experimentado un crecimiento considerable en los últimos años, tanto en cifra de negocio como en recursos humanos. Nuestro compromiso con la sociedad se materializa en la creación de programas de formación técnica especializada dirigida a jóvenes de Ciclos Formativos y titulados universitarios, así como a desempleados, con el objetivo de poder ofrecerles una posibilidad real de incorporación al mercado laboral en nuestra empresa.

Emartin Facilities reconoce la importancia del acceso a una primera experiencia en el ámbito laboral y la puesta en práctica de todos aquellos conocimientos adquiridos a lo largo de la formación.

Gracias a los distintos convenios de colaboración con centros formativos, universidades y escuelas de negocios y formación profesional, varios han sido los empleados y estudiantes que han realizado prácticas en alguna de las delegaciones de Emartin Facilities, de los que gran parte, fueron incorporados a la plantilla de la compañía.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EDUCACIÓN

Emartin Facilities ha llevado a cabo una serie de acciones que promovieron el principio de no discriminación y que lograron difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades:

Emartin Facilities dispone desde el año 2020 de un plan de igualdad, así mismo participa en foros de igualdad y de empresarias además suscriben varios convenios de colaboración con el objetivo de mejorar la cualificación laboral de mujeres que estuvieran en posesión de titulaciones técnicas, a través de la realización de prácticas profesionales Universitarias y de Formación profesional si bien es cierto que actualmente no hay ninguna mujer en la organización que provenga de los centros educativos anteriormente citados.

Emartin Facilities reconoce la importancia del acceso a una primera experiencia en el ámbito laboral y la puesta en práctica de todos aquellos conocimientos adquiridos a lo largo de la formación, varios han sido los empleados y estudiantes que han realizado prácticas en Emartin Facilities, de los que gran parte, fueron incorporados a la plantilla de la compañía.

9. RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE Y LA INNOVACIÓN

Cualquier proyecto debe apoyarse en criterios sobre la mejora y protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación. La sostenibilidad es uno de los grandes retos de la humanidad actualmente y una de las principales preocupaciones de nuestra sociedad.

Desde Emartin Facilities, apostamos firmemente por la innovación y el desarrollo de energía limpias frente a energías tradicionales, situándonos por tanto como referente medioambiental. Y, además, todos nuestros procesos de trabajo contemplan una clara concienciación hacia la protección y la conservación del medioambiente.

La empresa quiere ser reconocida como una institución prestigiosa, no solo por la calidad de sus servicios sino también por la integridad de sus trabajadores y por el respeto a los vecinos y al entorno social en general.

POLITICA AMBIENTAL

La Emartin Facilities SA se declara respetuosa con el medio ambiente y comprometida con su conservación, primeramente, porque tenemos el convencimiento de que nuestra actividad, nuestro bienestar y nuestra vida no deben hipotecar la de las generaciones futuras, ni tampoco afectar a las presentes, ya sea por los consumos de recursos excesivos y la consecuente generación de residuos, el consumo de energía o la contaminación ambiental.

Como la empresa declara un compromiso con la sostenibilidad, todos los empleados deben procurar cumplir las normativas y recomendaciones medioambientales en la ejecución de sus tareas y tendrán especial cuidado en evitar consumos excesivos de recursos y la generación excesiva de residuos.

- EMARTIN FACILITIES se esfuerza por minimizar el impacto ambiental de todas sus actividades, productos y procesos, previniendo la contaminación, como compromiso.
- EMARTIN FACILITIES , asegura que se tendrán en cuenta los asuntos ambientales y los puntos de vista de las partes interesadas, los empleados son conscientes de la política ambiental y que participan en el trabajo ambiental en el sitio.

- EMARTIN FACILITIES se compromete a cumplir con todos los requisitos establecidos por la legislación vigente, en materia ambiental y que sean aplicables a las actividades y servicios desarrollados, así como con otras exigencias que la empresa pudiera suscribir en el futuro.
- EMARTIN FACILITIES se compromete a efectuar una utilización sostenible a los recursos naturales, fomentando el uso eficiente de la energía, reduciendo, en lo posible, el empleo de materias primas y fomentando las prácticas de reutilización y reciclado de los residuos generados por sus actividades.
- EMARTIN FACILITIES se compromete a implantar un proceso de mejora continua, para ello, mantendrá, revisará y modificará tanto el sistema de gestión ambiental como los objetivos ambientales.
- EMARTIN FACILITIES se compromete a mantener a disposición del público esta política ambiental.

COMPROMETIDOS CON LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

Consciente de la importancia de la eficiencia energética, EMARTIN FACILITIES SA pretende impulsar como política interna la búsqueda de una reducción del consumo energético mediante el uso eficiente de la energía, que al mismo tiempo contribuya a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero generadas por el consumo energético de nuestra actividad.

- EMARTIN FACILITIES declara su compromiso de mejora continua en el desempeño energético.
- EMARTIN FACILITIES garantiza el cumplimiento de los requisitos legales aplicables relacionados con el uso y el consumo de la energía y la eficiencia energética.
- EMARTIN FACILITIES apoya la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes así como el diseño basado en la mejora del desempeño energético.
- EMARTIN FACILITIES se compromete a asegurar la disponibilidad de información y de recursos necesaria para establecer el marco de referencia, los objetivos y metas energéticas y para poder revisarlas y comprobar su cumplimiento.
- EMARTIN FACILITIES se compromete a mejorar los hábitos de consumo de energía de sus trabajadores y trabajadoras.

OTRAS ACCIONES

Emartin Facilities cuenta con la certificación 50001:2018 desde el año 2016, en el año 2021 registro su huella de carbono con el firme propósito de reducirla y mejorar su entorno.

También es una de las empresas pioneras en Euskadi en la gestión de las ESEs energéticas, como ejemplo, actualmente gestionamos:

- Gorliz
- Leioa
- Etxebarri

Dentro de los contratos de mantenimiento de alumbrado público, trabajamos siempre de manera prioritaria la eliminación de los puntos negros de las ciudades, sobre todos aquellos que debido a la falta de iluminación dan sensación de peligro sobre todo a las mujeres de las ciudades.

También realizamos trabajos de consultoría energética para varios estamentos y organizaciones.

Desde su inicio de actividad, la compañía ha establecido una serie de buenas prácticas que se promueven por todos los empleados de la organización. Entre esas prácticas destaca el estricto cumplimiento de la legislación medioambiental y la contribución a la conservación de los recursos naturales y de espacios con interés ecológico, paisajístico, científico o cultural.

El enfoque preventivo surge a raíz de las posibles amenazas o daños que pueden aparecer con el funcionamiento de la empresa. La puesta en práctica del enfoque preventivo, desde el punto de vista de una organización como Emartin Facilities, se realiza mediante la implantación de una serie de medidas que garantizan el cuidado y la protección del medio ambiente.

La protección del medio ambiente forma parte integral del proceso operativo de la empresa, por esta razón, Emartin Facilities asume el compromiso de procurar el mayor respeto al medio ambiente en el desarrollo y en la comunicación de sus actividades, así como minimizar los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar.

La dirección de Emartin Facilities es consciente de que el desarrollo humano debe ser sostenible, de tal modo que las generaciones venideras encuentren un entorno protegido. Desde Emartin Facilities, apostamos firmemente por la innovación y el desarrollo de energías limpias frente a energías tradicionales, situándonos por tanto como referente medioambiental.

Durante los últimos ejercicios, se ha continuado con la gestión de residuos peligrosos, así como de los residuos no peligrosos.

Emartin Facilities también une todos sus esfuerzos para convertirse en referente en el sector de las energías renovables, apoyando su credibilidad no sólo en sus capacidades tecnológicas, sino también en un compromiso solvente en la acción de conservar al medio ambiente.

El compromiso medioambiental es para Emartin Facilities es un pilar básico de su filosofía corporativa.

Gracias a esto, ha conseguido convertirse en un referente en el sector de las energías renovables con una destacada apuesta en los sectores fotovoltaico, gestión energética y movilidad eléctrica.

10. COMPROMISO CON LA CALIDAD

La Calidad es la principal clave de nuestra actividad, no es algo con lo que se pueda negociar y todos nuestros esfuerzos deben estar encaminados a conseguirla.

La Calidad sólo la conseguiremos a través de todos y cada uno de los empleados, por lo cual es de extrema importancia su participación tanto en la consecución de los niveles de excelencia previstos como en la mejora de ellos.

Asimismo, el ambiente de trabajo tiene que apoyar el desarrollo y la entrega de servicios y productos de Calidad. La participación fortalece las decisiones, consigue el efecto de sinergia y genera el compromiso de todos con el resultado del trabajo, es decir, responsabilidad.

Calidad significa aprender de nuestra actuación en el pasado, por lo que es necesario mantener datos históricos y tener capacidad para analizarlos y sacar conclusiones que nos ayuden a mejorar. Todas las personas que integran la Organización trabajamos según estas premisas, que hacen que EMARTIN FACILITIES sea reconocida por la alta Calidad tanto de sus trabajos ejecutados como de sus trabajadores, por parte de clientes y sociedad.

11. SEGURIDAD Y SALUD

La Prevención de los Riesgos Laborales es un objetivo permanentemente y prioritario en Emartin Facilities, tanto en su contenido social y carácter humano, como por su contribución a la eficiencia empresarial. Por este motivo, La dirección establece que todos los niveles de la organización actuarán de acuerdo con los siguientes principios:

Compromiso visible y permanente de la línea de mando. La Dirección mantiene un compromiso visible y personal con la Prevención de Riesgos Laborales, siendo éste el principio básico para lograr una buena eficiencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comunicación y participación. Los trabajadores reciben, por canales directos, información de los riesgos derivados de su actividad laboral y de las medidas de protección y prevención que deban adoptarse para garantizar su seguridad y salud. A través de estos canales, todas las personas (propias y ajenas) participan en el desarrollo de la actividad preventiva, de acuerdo a su responsabilidad y posición en la línea de organización existente.

Gestión Integrada de la prevención. La Prevención es una responsabilidad más de la línea jerárquica. Cada mando es responsable de la seguridad de su área, y cada trabajador responde, ante su mando, de las acciones que afecten tanto a su seguridad, como a la de los trabajadores que pudieran verse afectados por éstas. Todos los accidentes se pueden evitar. Para ello se identifican y evalúan los riesgos derivados de las situaciones y actividades de trabajo, realizándose un control operativo adecuado de las operaciones para prevenir dichos riesgos.

Cumplimiento legal. Se exige un respeto y cumplimiento estricto de toda la legislación aplicable y de aquellos otros requisitos que la empresa suscriba, relacionados con la prevención.

Asimismo, se mantiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo integrado dentro de la gestión global de la empresa, verificando periódicamente su cumplimiento mediante revisiones y auditorías.

Planificación. Se establecen objetivos alcanzables y ambiciosos, planificándose su realización y evaluándose periódicamente su cumplimiento, de forma que permitan una mejora continua de la gestión de prevención de los riesgos laborales.

Emartin Facilities facilita a todos sus empleados, independientemente de donde se encuentren, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, prestando especial atención a la normativa de riesgos laborales y a la divulgación de una conciencia preventiva. El SPA y el responsable de PRL de Emartin Facilities son los encargados de trabajar por que estas condiciones se apliquen de manera profesional y continuada.

Emartin Facilities también adquiere un compromiso con la sociedad a través de la calidad de sus servicios y productos. La compañía establece como directriz de su actuación empresarial la búsqueda de la seguridad y la calidad en sus proyectos, y pondrá a disposición de sus empleados

los medios necesarios para el desarrollo de los sistemas de gestión de calidad más adecuados en cada momento.

La Calidad se consigue a través de todos y cada uno de los grupos de interés, por lo cual es de extrema importancia su participación tanto en la consecución de los niveles de Calidad previstos como en la mejora de ellos. Emartin Facilities procurará la mejor satisfacción de las expectativas de sus clientes y desarrollará un esfuerzo de anticipación en el conocimiento de sus necesidades. La compañía informa a través de su plataforma interna, su Boletín Informativo mensual y mediante reuniones con clientes directos sobre normativas, seguridad y estándares de cada uno de los bienes y servicios que produce.

La compañía está homologada en todos aquellos registros de proveedores que le hayan podido requerir sus propios clientes, con el fin de asegurar a sus clientes y a terceros su compromiso con los principios de calidad y seguridad. Estas homologaciones se renuevan periódicamente como garantía de seguridad para nuestros clientes.

Por esta razón, Emartin Facilities participa en todos los encuentros anuales en torno a la Seguridad Laboral, tanto de clientes que lo demandan como de la FVEM.

La Calidad, el Medio Ambiente y la Prevención de Riesgos Laborales se sustentan y desarrollan a través de nuestro Sistema Integrado de Gestión; sistema fundamentado en las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y ISO 50001.

Con las medidas establecidas por la empresa durante el último período se ha conseguido disminuir de manera notable los índices de siniestralidad, gracias al compromiso con los estándares de seguridad, la formación y la concienciación:

- Formación en Prevención de Riesgos Laborales a todos los niveles, Cursos Básico de PRL 50 y 60 H, para el 100% del personal de obra, ya sean oficiales y/o encargados.
- Formación de oficio según el acuerdo estatal del Metal.
- Jornadas de Concienciación al personal en obra, incluidos casos prácticos de actuación.
- Inspecciones a obra en toda la tipología de los trabajos realizados por Emartin Facilities y sus subcontratas.
- Especial atención al seguimiento de la normativa de protección de riesgos laborales, sobre todo en aquellos trabajos que supongan un alto índice de riesgo.
- Implementación de la certificación en la ISO 45001, que demuestra un claro compromiso con la seguridad del personal.

12. COMUNICACIÓN

La transparencia informativa se inscribe dentro del principio de Responsabilidad Social Corporativa porque es también un valor que la organización expresa en su relación con el entorno de forma voluntaria. Porque Emartin Facilities entiende que tanto su público interno como externo debe ser informado y de forma clara, legible y transparente para que conozcan exactamente la trascendencia de su trabajo y la repercusión de su actividad en la empresa.

La política de comunicación en el Grupo Emartin Facilities, distingue dos líneas de actuación.

- **Actuaciones dirigidas a la comunicación externa:** Persigue la difusión de información clara y concisa sobre determinados aspectos y hechos relevantes ocurridos en la empresa con un fin meramente social: formar parte del entramado del empresarial e informar a la sociedad sobre las actuaciones e intervenciones de la empresa en su entorno.
- **Actuaciones dirigidas a la comunicación interna:** Su objetivo es mantener permanentemente informado al público interno (empleados, clientes y proveedores) acerca de los acontecimientos y novedades que afectan al desarrollo del trabajo y de la empresa e integrar bajo los valores corporativas a todas las personas que integran la corporación. El contenido de este tipo de comunicaciones está orientada fundamentalmente a la información de normativas de calidad, a la promoción de la seguridad y salud laboral y al devenir de la empresa que afecta a los trabajadores, clientes o proveedores.

13. FISCALIDAD RESPONSABLE

Desde Emartin Facilities declaramos que como responsables con nuestras obligaciones fiscales, durante el ejercicio 2022 se ha abonado los siguientes impuestos, sin que hayamos recibido reclamación alguna por parte de ninguna administración:

- IBI
- Vados municipales
- IAE

A fecha de este informe, nos encontramos al corriente de pago con la Hacienda Foral, con la Hacienda Estatal y con la Seguridad Social.

14. ACCESIBILIDAD

Se ha realizado una evaluación del nivel de accesibilidad de la web, a través de accessibility checker, esta prueba de accesibilidad nos ha dado resultado negativo, sobre todo en los relacionado con:

- Temas Cognitivos
- Temas visuales

Se ha generado un informe que estará a disposición de aquellas personas que lo soliciten, en el siguiente mail, facilities@emartin.es

Desde Emartin Facilities nos comprometemos en mejorar nuestra accesibilidad web, para que toda la información este a disposición de todas las personas.

15. INFORMACIÓN NO FINANCIERA (INDICADORES)

Durante el año 2022 en la organización nos hemos puesto los objetivos e indicadores descritos a continuación:

OBJETIVOS	CATEGORIA	PARTE INTERESADA	ACCIONES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO	OBJETIVO DESEADO	OBJETIVO CONSEGUIDO	OBJETIVO ALCAZADO	CANTIDAD	PLAZO	RESPONSABLE
Consumo eléctrico total para el año 2022 ≤ 55.000 kWh	MEDIO AMBIENTE EFICIENCIA	MEDIO AMBIENTE/COMUNIDAD	<p>Elaboración y reparto de un manual de buenas prácticas energéticas en oficinas.</p> <p>Sesión de formación sobre directrices para el control y regulación del funcionamiento de los equipos informáticos.</p> <p>Campaña de señalización para recordar buenos hábitos energéticos.</p> <p>Colocación de paneles divulgativos con los ahorros obtenidos.</p> <p>Apagar monitor: 30 min</p> <p>Apagar discos duros: 60 min</p> <p>Descripción de la medida: Continuar con la acción iniciada el año anterior</p> <p>La medida consiste en que cada vez que haya que comprar un nuevo equipo informático se tengan en cuenta los criterios energéticos. Estos criterios se pueden asegurar mediante las etiquetas energéticas (Energy Star (EPA), EPEAT, RoHS, Blue Angel, EcoLogo, TCO Development, Cisne blanco...)</p>	55.000 kWh	52.666 kWh	SI	95,76%	31/12/2022	AITOR EPELDE

Consumo Climatización kWh/día para el año 2022≤ 163.575 kWh	MEDIO AMBIENTE EFICIENCIA	MEDIO AMBIENTE/COMUNIDAD	<p>Establecer unas temperaturas de consigna interiores, tanto en invierno como en verano, puede representar una medida de control y ahorro energético muy importante. El Real Decreto 1826/2009, de 27 de noviembre, establece, para usos administrativos, comerciales y pública concurrencia los siguientes valores de temperaturas en espacios interiores:</p> <p>Temperatura de calefacción en invierno: 20 ° C</p> <p>Temperatura de refrigeración en verano: 26 ° C</p>	163.575 kWh	166.377 kWh	NO	101,71%	31/12/2022	AITOR EPELDE
Consumo de gasóleo litros/km x 100 ≤6,60 litros a los 100 km	MEDIO AMBIENTE EFICIENCIA	MEDIO AMBIENTE/COMUNIDAD	<p>Anualmente se realizará alguna acción de sensibilización/formación en materia de conducción eficiente y buenas prácticas energéticas con vehículos</p> <p>Elaboración y reparto de un manual de buenas prácticas energéticas y de conducción. Sesión de formación conducción eficiente.</p> <p>Campaña de señalización para recordar buenos hábitos en los vehículos.</p>	6,60 L/100 km	6,21 l/100 km	SI	93,94%	31/12/2022	AITOR EPELDE/COMPRA S
Consumo de gasolina litros/ km x 100 ≤11,00 litros a los 100 km	MEDIO AMBIENTE EFICIENCIA	MEDIO AMBIENTE/COMUNIDAD	<p>Anualmente se realizará alguna acción de sensibilización/formación en materia de conducción eficiente y buenas prácticas energéticas con vehículos</p> <p>Elaboración y reparto de un</p>	11,00 L/100km	11,02/100 km	NO	100,18%	31/12/2022	AITOR EPELDE/COMPRA S

			<p>manual de buenas prácticas energéticas y de conducción. Sesión de formación conducción eficiente. Campaña de señalización para recordar buenos hábitos en los vehículos.</p>						
<p>Disminuir la huella de carbono en el año 2022 a 133,33 T CO2 eq</p>	<p>MEDIO AMBIENTE EFICIENCIA</p>	<p>MEDIO AMBIENTE/COMUNIDAD</p>	<p>Elaboración y reparto de un manual de buenas prácticas energéticas y de conducción. Sesión de formación conducción eficiente. gestionar los ordenadores para no malgastar energía en los periodos de tiempo en que no se estén utilizando. Esta acción se empezó a implantar durante el año 2016 y no se consiguió realizar en la totalidad de los ordenadores, por lo tanto se plantea de nuevo esta propuesta con el fin de implantarlo finalmente en la totalidad de los ordenadores de la empresa. Se propone la siguiente configuración de los sistemas de ahorro energético: Apagar monitor: 30 min Apagar discos duros: 60 min Establecer unas temperaturas de consigna interiores, tanto en invierno como en verano, puede representar una medida de control y ahorro energético muy importante. El Real Decreto 1826/2009, de 27 de noviembre, establece, para usos</p>	<p>158,26</p>	<p>149,75</p>	<p>SI</p>	<p>-5,38%</p>	<p>31/12/2022</p>	<p>AITOR EPELDE/CARLOS SÁNCHEZ</p>

			<p>administrativos, comerciales y pública concurrencia los siguientes valores de temperaturas en espacios interiores: Temperatura de calefacción en invierno: 20 ° C Temperatura de refrigeración en verano: 26 ° C La medida consiste en que cada vez que haya que comprar un nuevo equipo informático se tengan en cuenta los criterios energéticos. Estos criterios se pueden asegurar mediante las etiquetas energéticas (Energy Star (EPA), EPEAT, RoHS, Blue Angel, EcoLogo, TCO Development, Cisne blanco...)</p>						
Tener < de 1 reclamación NC de cliente al año	CALIDAD	CLIENTES	<p>Trimestralmente se realizan reuniones entre el departamento de Producción y con el responsable de SGI donde se revisan las posibles mejoras a realizar dentro de la organización y su viabilidad tanto organizativa como económica.</p>	<1 NC ANUAL	0	SI		31/12/2022	COMERCIAL/PRODUCCIÓN/SGI
Implantar al menos 10 OMAP durante el año 2022	CALIDAD	TRABAJADORES	<p>Se incentiva a los trabajadores MOD a través de sus representantes para que realicen OMAP, que se tienen en consideración a través de las reuniones entre Producción y el responsable de SGI.</p>	≥10	11	SI	110%	31/12/2022	PRODUCCION/SGI

Invertir > 12.000€ en el plan de formación	CALIDAD	TRABAJADORES	Realizar formaciones de perfil más técnico como resultado de la visión estratégica que se está adoptando. Realizar formaciones de reciclaje de puestos de trabajo a todos los trabajadores que hayan recibido formación con anterioridad a 2019. Toda la plantilla deberá de estar formada en 36 meses a partir del 01 de enero de 2020.	>12.000€	14.132 €	SI	117,77%	31/12/2022	RRHH/SGI
Invertir > 1200 horas de formación en jornada laboraL	CALIDAD	TRABAJADORES	Realizar formaciones de perfil más técnico como resultado de la visión estratégica que se está adoptando. Realizar formaciones de reciclaje de puestos de trabajo a todos los trabajadores que hayan recibido formación con anterioridad a 2019. Toda la plantilla deberá de estar formada en 36 meses a partir del 01 de enero de 2020.	>1200 horas	1435 HORAS	SI	119,58%	31/12/2022	RRHH/SGI
Que el coste de la formación/hora sea > 10€/hora	CALIDAD	TRABAJADORES	Realizar formaciones de perfil más técnico como resultado de la visión estratégica que se está adoptando. Realizar formaciones de reciclaje de puestos de trabajo a todos los trabajadores que hayan recibido formación con anterioridad a 2019. Toda la plantilla deberá de estar formada en 36 meses a partir del 01 de enero de 2020.	>10€/hora	9,85	NO	98,50%	31/12/2022	RRHH/SGI



INFORME RSC

DOC.144.INFORME RSC
07/06/2022
00
CS

Control de las existencias en el almacén ≤ 60.000€	CALIDAD	ACCIONISTAS	Realizar colaboraciones con otras empresas para poder acceder a contratos en Unión Temporal de Empresas y así tener cierta seguridad de seguir en el mercado de las medianas y grandes obras, sin esperar a adjudicaciones posteriores. Seguir introduciéndose en el ámbito Retail y Hospitality en concreto y mantener relaciones con los departamentos de mantenimiento, tanto para trabajos propiamente de mantenimiento, como para trabajos de mejoras en eficiencia energética de las instalaciones. Llegar a acuerdos con proveedores sobre materiales de poca rotación para que los acopien por nosotros, siendo efectiva la compra cuando los necesitemos, mientras tanto no será un coste para la empresa. Las devoluciones de materiales de obra gestionarlas para que TODAS ellas se devuelvan al proveedor.	≤60.000€	86.545 €	NO	144,24%	31/12/2022	RRHH/SGI
--	---------	-------------	--	----------	----------	----	---------	------------	----------



INFORME RSC

DOC.144.INFORME RSC
07/06/2022
00
CS

Total de facturación anual en el año 2022 >12.000.000€	CALIDAD	ACCIONISTAS	Realizar colaboraciones con otras empresas para poder acceder a contratos en Unión Temporal de Empresas y así tener cierta seguridad de seguir en el mercado de las medianas y grandes obras, sin esperar a adjudicaciones posteriores. Seguir introduciéndose en el ámbito Retail y Hospitality en concreto y mantener relaciones con los departamentos de mantenimiento, tanto para trabajos propiamente de mantenimiento, como para trabajos de mejoras en eficiencia energética de las instalaciones. Llegar a acuerdos con proveedores sobre materiales de poca rotación para que los acopien por nosotros, siendo efectiva la compra cuando los necesitemos, mientras tanto no será un coste para la empresa. Las devoluciones de materiales de obra gestionarlas para que TODAS ellas se devuelvan al proveedor.	>12.000.000€	11.466.861 €	NO	95,56%	31/12/2022	RRHH/SGI
Costes de la no calidad en la organización durante el año 2022 < 80.000€	CALIDAD	ACCIONISTAS	Trabajar a través de los PPI's en la eliminación de los costes por la no calidad, es muy importante antes de entregar una instalación realizar una inspección adecuada de los elementos instalados para asegurarnos de que no tenemos incidencias que nos vayan a repercutir posteriormente de manera económica.	< 80.000€	0	SI		31/12/2022	PRODUCCIÓN

Que el nº de incidencias/d eficiencias detectadas en OCA's sea < 8	CALIDAD	COMUNIDAD	Trabajar a través de los PPI's en la eliminación de los costes por la no calidad, es muy importante antes de entregar una instalación realizar una inspección adecuada de los elementos instalados para asegurarnos de que no tenemos incidencias que nos vayan a repercutir posteriormente de manera económica.	<8 incidencias	0	SI		31/12/2022	SGI
Ofertar ≤40% de los proyectos ofertados sean en fase de ingeniería	CALIDAD	CLIENTES	Trabajar en colaboración con otras organizaciones y con cliente final en la consecución de los proyectos en fase de ingeniería que es donde podemos aportar gran valor añadido, así como en los proyectos en UTE con constructoras donde podemos implementar nuestro saber hacer en la fase de proyecto. Aportar la tecnificación de nos nuevos métodos como BIM en la elaboración de proyectos, algo que nos diferenciará de la competencia.	≤40% de los proyectos ofertados sean en fase de ingeniería	40,19%	SI	100,48%	31/12/2022	COMERCIAL
Ofertar ≥ 20% de los proyectos ofertados sean en UTE con una constructora	CALIDAD	CLIENTES	Trabajar en colaboración con otras organizaciones y con cliente final en la consecución de los proyectos en fase de ingeniería que es donde podemos aportar gran valor añadido, así como en los proyectos en UTE con constructoras donde podemos implementar nuestro saber hacer en la fase de proyecto. Aportar la tecnificación de nos nuevos métodos como BIM en la elaboración de proyectos, algo	≥ 20% de los proyectos ofertados sean en UTE con una constructora	0	NO		31/12/2022	COMERCIAL

			que nos diferenciará de la competencia.						
Ofertar \geq 1 proyecto captado con metodología BIM	CALIDAD	CLIENTES	Trabajar en colaboración con otras organizaciones y con cliente final en la consecución de los proyectos en fase de ingeniería que es donde podemos aportar gran valor añadido, así como en los proyectos en UTE con constructoras donde podemos implementar nuestro saber hacer en la fase de proyecto. Aportar la tecnificación de nos nuevos métodos como BIM en la elaboración de proyectos, algo que nos diferenciará de la competencia.	\geq 1 proyecto captado con metodologí a BIM	0	NO		31/12/2022	COMERCIAL
Ofertar al menos un 10% del total de volumen ofertado en concursos públicos	CALIDAD	SECTOR PUBLICO	Debido al paradigma actual del mercado debemos diversificar nuestra actividad, por ello se está apostando en la consecución de diversos nuevos nichos de mercado a través de las alianzas estratégicas con partners especializados que nos permitan entrar en los nuevos mercados, también la incorporación de nuevos perfiles que tengan recorrido en estos mercados y que nos faciliten su conocimiento sobre la situación de los mismos.	=10% del total de volumen ofertado en concursos públicos	3,18%	NO	31,80%	31/12/2022	COMERCIAL

Ofertar al menos un 10% del total de volumen ofertado en instalaciones de vehículo eléctrico	CALIDAD	CLIENTES/MEDIO AMBIENTE/COMUNIDAD	Debido al paradigma actual del mercado debemos diversificar nuestra actividad, por ello se está apostando en la consecución de diversos nuevos nichos de mercado a través de las alianzas estratégicas con partners especializados que nos permitan entrar en los nuevos mercados, también la incorporación de nuevos perfiles que tengan recorrido en estos mercados y que nos faciliten su conocimiento sobre la situación de los mismos.	=10% del total de volumen ofertado en instalaciones de vehículo eléctrico	1,22%	NO	12,20%	31/12/2022	COMERCIAL
Ofertar al menos un 10% del total de volumen ofertado en el mercado Hospitality (hoteles)	CALIDAD	CLIENTES	Debido al paradigma actual del mercado debemos diversificar nuestra actividad, por ello se está apostando en la consecución de diversos nuevos nichos de mercado a través de las alianzas estratégicas con partners especializados que nos permitan entrar en los nuevos mercados, también la incorporación de nuevos perfiles que tengan recorrido en estos mercados y que nos faciliten su conocimiento sobre la situación de los mismos.	=10% del total de volumen ofertado en el mercado Hospitality (hoteles)	11,08%	SI	110%	31/12/2022	COMERCIAL
Ofertar al menos un 10% del total de volumen ofertado en el mercado retail	CALIDAD	CLIENTES	Debido al paradigma actual del mercado debemos diversificar nuestra actividad, por ello se está apostando en la consecución de diversos nuevos nichos de mercado a través de las alianzas estratégicas con partners especializados que nos permitan entrar en los nuevos mercados, también la incorporación de	=10% del total de volumen ofertado en el mercado retail	1,37%	NO	13,70%	31/12/2022	COMERCIAL

			nuevos perfiles que tengan recorrido en estos mercados y que nos faciliten su conocimiento sobre la situación de los mismos.						
Ofertar al menos un 10% del total de volumen ofertado en naves industriales	CALIDAD	CLIENTES	Debido al paradigma actual del mercado debemos diversificar nuestra actividad, por ello se está apostando en la consecución de diversos nuevos nichos de mercado a través de las alianzas estratégicas con partners especializados que nos permitan entrar en los nuevos mercados, también la incorporación de nuevos perfiles que tengan recorrido en estos mercados y que nos faciliten su conocimiento sobre la situación de los mismos.	=10% del total de volumen ofertado en naves industriales	18,32%	SI	183%	31/12/2022	COMERCIAL
Ofertar al menos un 30% del total de volumen ofertado en proyectos integrales	CALIDAD	CLIENTES	Debido al paradigma actual del mercado debemos diversificar nuestra actividad, por ello se está apostando en la consecución de diversos nuevos nichos de mercado a través de las alianzas estratégicas con partners especializados que nos permitan entrar en los nuevos mercados, también la incorporación de nuevos perfiles que tengan recorrido en estos mercados y que nos faciliten su conocimiento sobre la situación de los mismos.	= 30% del total de volumen ofertado en proyectos integrales	55,34%	SI	54,21%	31/12/2022	COMERCIAL
Reducir la siniestralidad en Emartin Facilities teniendo <8	PRL	TRABAJADORES/COMUNIDAD	Trabajar en la reducción del nº de accidentes a través de la concienciación de la plantilla en las visitas realizadas a obra.	<8 accidentes/año con y	4	SI	0,5%	31/12/2022	PRL

accidentes anuales				sin baja					
Reducir el ratio de accidentes/revisiones de seguridad < 8%	PRL	TRABAJADORES/COMUNIDAD	Trabajar en la reducción del nº de accidentes a través de la concienciación de la plantilla en las visitas realizadas a obra.	< 8% ratio de accidentes/revisiones de seguridad	2,40%	SI	-36%	31/12/2022	PRL
Detectar y comunicar al menos 20 incidentes en total 10 desde MOI y 10 desde MOD	PRL	TRABAJADORES/COMUNIDAD	Trabajar en la concienciación de la notificación de incidentes a través de las nuevas tecnologías, implantando para toda la plantilla un formulario específico de notificación de incidentes, tanto de la MOD como de MOI, animándoles con un premio al finalizar el año. No se han conseguido el objetivo, se tiene que trabajar más con toda la organización en la concienciación, a pesar de haber aportado herramientas sencillas para la comunicación, todavía les cuesta mucho notificar los incidentes.	Comunicar al menos 20 incidentes (10 MOD-10 MOI)	10	NO	50%	31/12/2022	EMARTIN
Reducir al absentismo <5%	SOCIAL	COMUNIDAD/TRABAJADORES	Implementar medidas proactivas para reducir el absentismo, como el cambio de tareas en bajas por AT, el seguimiento de las IT por parte de la Mutua, facilitando rehabilitaciones etc.	<5% indice de absentismo	2,63%	SI	53%	31/12/2022	RRHH/SGI
Generar estabilidad en el empleo, teniendo	SOCIAL	TRABAJADORES/COMUNIDAD	Establecer políticas para reducir la contratación temporal pasando al personal con contrato personal a contrato indefinido, manteniendo	>80% del personal contratado	74%	NO	0,93%	31/12/2022	GERENCIA



INFORME RSC

DOC.144.INFORME RSC
07/06/2022
00
CS

>80% del personal contratado como indefinido			un nivel de plantilla estable, no sobredimensionando la organización	como indefinido					
Cumplir con la normativa establecida	SOCIAL	COMUNIDAD	Implementar auditoria compliance en la organización, evaluando el cumplimiento legal en los diferentes departamentos.	no tener NC en materia legal	0	SI		31/12/2022	GERENCIA
No recibir denuncias de vulneración del código ético.	SOCIAL	COMUNIDAD/COMPETENCIA	Implementar el código ético en la organización y velar por su cumplimiento	0 denuncias contra el código ético	0	SI		31/12/2022	GERENCIA
Que >5% de la plantilla sea mujer	SOCIAL	COMUNIDAD	Disponer de al menos un 5% mujeres en la plantilla fija	>5% de la plantilla mujer	13%	SI	38%	31/12/2022	GERENCIA
Que >5% de la plantilla tenga una discapacidad	SOCIAL	COMUNIDAD	Disponer de al menos un 5% de personas con discapacidad en la plantilla fija	>5% de la plantilla con discapacidad	5%	SI		31/12/2022	GERENCIA

A continuación, se indican los indicadores referentes a la diversidad que disponemos en la empresa:

PERSONAL EN ACTIVO	HOMBRES	MUJERES
78	71	7

El 91% de la plantilla son hombres y solo un 09% de la plantilla son mujeres.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES
2	2	0

El 3 % de la plantilla total tiene una discapacidad $\geq 33\%$.

PERSONAS CON HIJOS A CARGO	HOMBRES	MUJERES
47	43	4

El 91% de las personas que tienen hijos a cargo son hombres y el 9% mujeres.

PERSONAS CON REDUCCIÓN JORNADA	HOMBRES	MUJERES
2	0	2

El 2,5% del total de la plantilla tiene una reducción de jornada por cuidado de menores, pero este porcentaje significa que 29% de las mujeres con hijos a cargo han pedido una reducción de jornada por hijos a cargo.

PERSONAS SIN ESTUDIOS	HOMBRES	MUJERES
15	15	0
PERSONAS FP I	HOMBRES	MUJERES
10	10	0
PERSONAS FP II	HOMBRES	MUJERES
13	13	0
PERSONAS GRADO MEDIO	HOMBRES	MUJERES
9	9	0
PERSONAS GRADO SUPERIOR	HOMBRES	MUJERES
11	8	3
PERSONAS DIP. UNIVERSITARIO	HOMBRES	MUJERES
3	1	2
PERSONAS ING. TECNICO	HOMBRES	MUJERES
3	3	0
PERSONAS LIC. UNIVERSITARIO	HOMBRES	MUJERES
3	2	1
PERSONAS ING. SUPERIOR	HOMBRES	MUJERES
10	9	1

- Referente a la formación del personal en activo en la organización observamos que, el 19 % del total de la plantilla solo posee la educación obligatoria, siendo en su totalidad hombres, siendo un 21% si lo referenciamos a los hombres.

Actualmente en la organización, ninguna mujer carece de formación.

- Con formación profesional de 1º ciclo nos encontramos que el 13% del total de trabajadores que acredita esta formación, son hombres, teniendo el 14% de los hombres formación de este tipo.

Actualmente ninguna mujer en la organización tiene este tipo de formación.

- Con Formación Profesional de 2º ciclo nos encontramos que el 17% del total de la plantilla posee esta formación, siendo un total del 18% de los hombres los que la poseen.

Actualmente ninguna mujer en la organización tiene este tipo de formación.
- Con formación de grado medio, nos encontramos que el 12% de las personas que tienen esta formación son hombres y ninguna mujer, entre los hombres el porcentaje asciende a un 13%.
- Con formación de grado superior, el 10% del total de los trabajadores son hombres mientras que un 4% de los que poseen esta formación son mujeres. Siendo un 11% del total de los hombres los certifican esta formación y un 43% de mujeres las que tienen un grado superior.
- Con formación de Diplomados Universitarios, el 4% de los trabajadores son hombres mientras que un 3% son mujeres, siendo un 1% del total de hombres los que son diplomados universitarios y un 29% del total de las mujeres las que son Diplomadas.
- Con formación de Ingeniería técnica, el 4.25% de los trabajadores en activo son hombres, respecto al total de hombres son un 3,85% en los hombres.
- Con formación de licenciados universitarios el 3,85% del total son hombres, y dentro de los hombres también asciende a un 2,82% siendo las mujeres un 1,28% y respecto a las mujeres el 14% de ellas es licenciada universitaria.
- Con formación de ingeniería superior el 11,5% del total de los trabajadores son hombres mientras que un 1,28% son mujeres, respecto a los hombres el 12,68% tiene esta titulación y un 14% de las mujeres cuenta con esta titulación.

EDAD MEDIA	EDAD MEDIA HOMBRES	EDAD MEDIA MUJERES
46 AÑOS	47 AÑOS	41 AÑOS

La media de edad de la plantilla es de 46 años, en los hombres es de 47 años y las mujeres tienen una media de edad de 41 años.