



INERCO

Corporación Empresarial, S.L.

ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA 2019
Informe de Progreso del
Pacto Mundial de Naciones Unidas



INERCO Corporación Empresarial, S.L.
C/ Tomas Alba Edison, 2. P.C.T. Isla de la Cartuja.
Sevilla

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

EINF 2019

Informe de Progreso | 4

30/06/2020

Carta de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

A nuestros grupos de interés:

Transcurridos ya tres años desde aquel primer escrito al Secretario de Naciones Unidas para poner en relieve el apoyo del Grupo INERCO a los diez principios del Pacto Mundial, queremos manifestaros que seguimos manteniendo nuestra ilusión, interés y compromiso por participar e impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra esfera de influencia.

En la actual coyuntura internacional originada por la pandemia de coronavirus SARS-CoV-2, desde INERCO trabajamos bajo los principios que compartimos con el Pacto Mundial y deseamos que entre todos sepamos aprovechar la oportunidad de salir de esta inesperada situación de la mano de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por último, como en años anteriores, compartimos con vosotros nuestra tercera Comunicación del Progreso (COP).

Atentamente,



Prof. Vicente Cortés Galeano
Presidente



PERFIL

INFORMACIÓN GENERAL

EMPRESA:

Nombre completo (razón social):
INERCO Corporación Empresarial, S.L.

Tipo de empresa:
Empresa grande no cotizada

Dirección:
C/ Tomas Alba Edison, 2. P.C.T. Isla de la Cartuja

Localidad y provincia:
Sevilla

Comunidad autónoma:
Andalucía

Dirección Web:
www.inerco.com

Consejero Delegado:
D. José González Jiménez

Persona de contacto:
D.ª M.ª Cristina Becerra Villanueva

Número de empleados directos:
Plantilla media 2019: 647

SECTOR:

Tecnología, ingeniería y consultoría integral para el desarrollo industrial sostenible. Sectores:



ACTIVIDAD, PRINCIPALES MARCAS, PRODUCTOS Y/O SERVICIOS:

Seguridad Integral (HHS)	Medio Ambiente	Energía	Proyectos
Ingeniería y Consultoría			
<ul style="list-style-type: none"> Seguridad de procesos. Análisis y gestión de riesgos Process Safety Management (PSM) Asset Integrity Seguridad de productos químicos (REACH, CLP, GHS) Security Prevención de Riesgos laborales. Factor Humano Formación de emergencias y rescate 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de impacto ambiental y social Cambio climático y sostenibilidad Modelización ambiental Gestión ambiental y social 	<ul style="list-style-type: none"> Optimización de procesos, sistemas y utilities Auditorías energéticas Simulación de proceso (CFD) Monitorización en continuo 	<ul style="list-style-type: none"> Ingeniería conceptual, básica y de detalle EPC Dirección de proyectos Ingeniería por especialidades
Tecnologías			
	<ul style="list-style-type: none"> Control emisiones de atmósfera Monitorización en continuo de procesos y emisiones Tratamiento de aguas Suelos contaminados Acústica y vibraciones 	<ul style="list-style-type: none"> Optimización de combustión Almacenamiento de energía Quemadores, hornos y calderas, intercambiadores de calor Redes y purgadores de vapor inteligentes 	

FACTURACIÓN / INGRESOS:

País	Cifra de negocio (Millones de EUR)	EBITDA	Ingresos por subvenciones (Millones EUR)	Impuesto sobre beneficios (Millones de EUR)
España	51,00	1,50	0,55	-0,14
Colombia	5,21	0,51	0,00	0,01
Chile	4,09	0,09	0,00	-0,04
Perú	1,85	0,35	0,00	0,02
México	1,94	0,14	0,00	0,00
Brasil	0,84	-0,50	0,00	0,00
Portugal	0,22	-0,52	0,00	-0,11
EEUU	0,19	0,02	0,00	0,00
Grupo	54,29	1,56	0,55	-0,26

GRUPOS DE INTERÉS MÁS SIGNIFICATIVOS:



CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para la selección de los grupos más significativos se ha realizado previamente una labor de identificación de grupos de interés internos y externos, analizándose sus necesidades y expectativas respecto a la organización, así como sus derechos y las obligaciones de la organización frente a ellos.

Por el tipo de actividad que desarrolla la empresa, la Administración y los consumidores pueden considerarse incluidos dentro del grupo de interés de Clientes.

La presente memoria se centra en los grupos de interés significativos para la organización.

PAÍSES EN LOS QUE ESTAMOS PRESENTES



COVID-19

Ante el avance mundial de los casos confirmados de la Covid-19, el Grupo INERCO constituyó el 27 de febrero la Comisión de Seguimiento Covid-19 y elaboró un Plan de Contingencia con el objetivo de proteger a los trabajadores de INERCO y minimizar el impacto en la actividad del Grupo de Empresas en todos los países donde tiene presencia, sin que en ningún momento quede mermada la calidad de sus productos y servicios ante la aparición de eventos ligados a la propagación del coronavirus.

En base a la evolución de la situación y de acuerdo a nuestro Plan de Contingencia, en todas las sedes donde tenemos presencia activamos el nivel de teletrabajo y en todas aquellas actividades críticas que no pueden ser realizadas mediante teletrabajo o que requieren presencia en campo para la prestación de servicios, adoptamos las medidas preventivas adecuadas establecidas por INERCO, nuestros clientes y las Autoridades Sanitarias de cada país.

ALCANCE DEL INFORME DE PROGRESO

El alcance del informe contempla todas las empresas que formaban parte del Grupo INERCO a fecha 1 de enero de 2019:

Grupo INERCO	INERCO Corporación Empresarial, S.L.
	INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, S.A
	INERCO Prevención de Riesgos, S.A.
	INERCO Inspección y Control, S.A.
	REACH Integra, S.L.
	INERCO Tratamiento de Aguas, S.L.
	Formación de Rescate Profesional, S.L.
	INERCO Acústica S.L.
	INERCO Security S.L.
	INERCO División Internacional, S.L.
	INERCO Consultoría Colombia Ltda.
	INERCO Consultoría Perú, S.A.C.
	INERCO Energy Technologies, Inc.
	INERCO Consultoría Chile, S.P.A.
	INERCO Tecnología Chile, S.P.A.
	INERCO Consultoría Brasil, Ltda.
INERCO Consultoría México, S.A DE C.V.	
INERCO PORT Consultoría, Lda.	

MATERIALIDAD Y PROGRESO

Para el análisis de materialidad se parte de la identificación de las principales temáticas de sostenibilidad propuestas en la herramienta de Pacto Mundial, relacionadas con los Diez Principios de Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las principales temáticas tratadas en la Ley 11/2018 de reporte de información no financiera y diversidad.

Estas temáticas de sostenibilidad se analizan bajo el prisma de las necesidades y expectativas de los grupos de interés identificados (clientes, empleados, proveedores y medio ambiente), considerando el contexto de la organización y el desarrollo reglamentario existente.

De esta forma se identifican los **asuntos relevantes para la organización** incluidos en el presente documento, para los que se informa sobre políticas, acciones, objetivos e indicadores trabajados en la organización.

ASUNTOS RELEVANTES GRUPO INERCO	ODS
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes	16
Accesibilidad de los productos y servicios	9, 10
Fomento de la calidad en la entidad	9, 12
Resolución de incidencias y satisfacción del cliente	8, 12
Relación duradera	8, 12
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	8
Diversidad e igualdad de género	5, 10
Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad	10
Erradicación del trabajo infantil/forzoso	8, 16
Seguridad y salud	3, 8
Formación del empleado/a	4, 8
Conciliación familiar y laboral	5
Ambiente laboral	3, 8
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12, 17
Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente	7, 12
Cálculo y compensación de las emisiones de CO2	13
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	14, 15

Adicionalmente, el presente informe desarrolla **otros asuntos** que, aunque no han resultado relevantes en base a la evaluación realizada, se consideran **de especial interés para alguno de los grupos considerados**.

OTROS ASUNTOS DE INTERÉS	ODS
Información transparente al cliente	16
Evaluación de desempeño a empleados	4, 8
Identificación del empleado con la entidad	8
Generar oportunidades para jóvenes con talento	8, 10
Lucha contra la corrupción y soborno	16

DIFUSIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019. INFORME DE PROGRESO

El Informe de Progreso se pone a disposición de los grupos de interés a través de las páginas Web de INERCO, Pacto Mundial y Global Compact:

www.inerco.com

www.pactomundial.org

www.unglobalcompact.org

PERIODO CUBIERTO POR LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LA MEMORIA

2019

CICLO DE PRESENTACIÓN DEL INFORME

Anual

ACTIVIDAD EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO

Si

PROVEEDORES EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO

Si

ALTO IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE LA ENTIDAD

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

INCORPORACIÓN DE LAS SUGERENCIAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN LA ESTRATEGIA Y LOS PROCESOS DE DECISIÓN

Clientes: Las sugerencias recibidas de clientes se trasladan a la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio (DDN) para su análisis, respuesta y acción en caso necesario. Aquellas que son más relevantes se elevan hasta el Comité de Dirección.

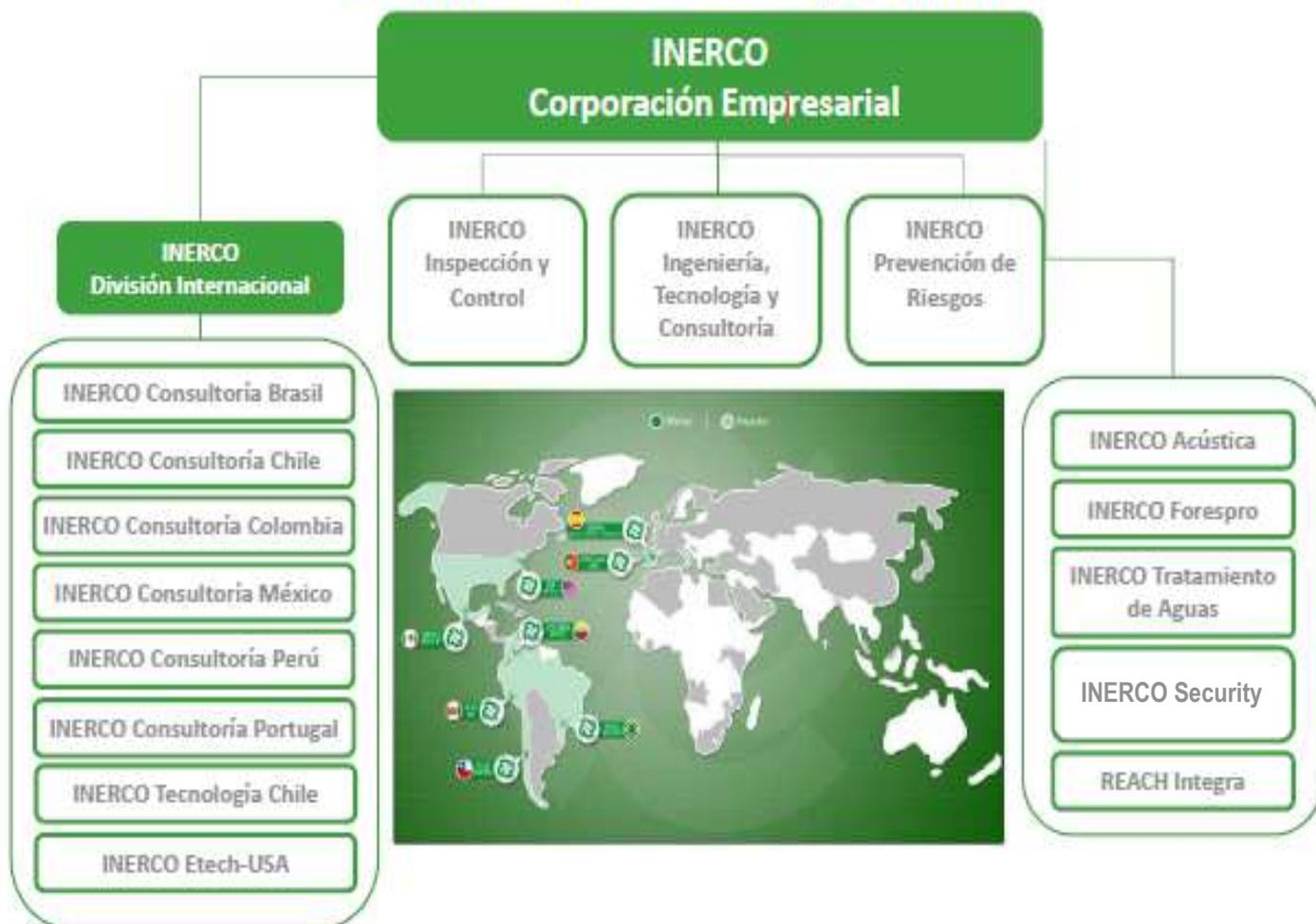
Empleados: La principal vía de de comunicación es a través del mando directo, aunque la implementación y realización de las encuestas de clima han permitido tener una visión global de los empleados en las distintas geografías y una herramienta potente en el proceso de comunicación con los empleados. A nivel local, los empleados disponen de buzón de sugerencias en el portal del empleado y también físico en las oficinas. Así mismo, Las sugerencias son recibidas y analizadas por la Dirección Corporativa de Recursos y Medios (DRRMM) y posteriormente, si procede, se derivan a otras Direcciones Corporativas para su tratamiento y consideración. Y absolutamente convencidos de que el talento es la clave de las soluciones personalizadas y competitivas que caracterizan la oferta de INERCO, nuestra dedicación para atraer, atender y desarrollar el talento es constante, con la finalidad de que los mejores estén en INERCO. Y para ello nos dotamos de herramientas avanzadas de gestión para alcanzar la satisfacción y facilitar el desarrollo profesional de nuestro equipo.

Proveedores: Las sugerencias de los proveedores se reciben a través de la unidad que realiza la contratación/compra. Aquellas que son más relevantes se elevan hasta el Comité de Dirección. Promovemos el intraemprendimiento, para alcanzar desarrollos disruptivos propios que nos hacen diferentes: más útiles y solventes ante cualquier reto. A la vez, impulsamos activamente la innovación abierta con nuestro programa INERCO Open Innovation, como aceleradora de nuevas propuestas provenientes de ‘startups’ de todo el mundo.

NATURALEZA JURÍDICA

INERCO Corporación Empresarial es una Sociedad de Responsabilidad Limitada. En la página Web de INERCO (www.inerco.com) se puede consultar el organigrama de la entidad y su equipo directivo.

Estructura de la Corporación



PROGRESO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS. INDICADORES

El seguimiento del desempeño de la organización en materia de RSE, donde se integran los 10 principios, se realiza mensualmente en el seno del Comité de Dirección a partir de la información aportada por las Direcciones Corporativas.

Para facilitar este seguimiento la organización ha definido los indicadores comunicados en la presente memoria.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y PROCESOS DE DECISIÓN Y BUEN GOBIERNO A NIVEL DIRECTIVO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA RSE EN LÍNEA CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.

A nivel directivo, dentro del Grupo INERCO, los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE, se llevan al más alto nivel, participando directamente el Consejo de Administración, el Director General y la Dirección de Recursos y Medios.

Para INERCO los cuatro ejes clave en los que se basa su presente y futuro son: ilusión, innovación, talento y compromiso. Cuatro elementos interrelacionados que cimentan nuestro crecimiento desde 1984, siempre al servicio del desarrollo sostenible.

Nuestro reto inmediato es continuar aportando valor en los mercados en los que INERCO ya actúa como líder y la llegada a nuevos espacios en los que ofrecer nuestras soluciones avanzadas, tal y como marca nuestro Plan Estratégico.

Para ello seguiremos poniendo en práctica nuestro compromiso con la industria y su desarrollo sostenible en el mundo; una industria a la que ofrecemos nuestra innovación y anticipación, con las que contribuimos de forma decisiva a que sea más segura, eficiente y, por supuesto, respetuosa con nuestro planeta.

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

PROYECTOS DE COLABORACIÓN Y ACCIONES DE APOYO EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS, OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, INICIATIVAS DEL GLOBAL COMPACT Y OTROS

INERCO colabora de forma continua con diversos proyectos solidarios entre los que pueden citarse los siguientes:

- ✓ Intermon Oxfam (comercio justo).
- ✓ Cruz Roja española.
- ✓ ONGs locales.

En 2019 no se han realizado aportaciones económicas a fundaciones ni a entidades sin ánimo de lucro.

MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES

Misión

Contribuir al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la Ingeniería, el Medio Ambiente y la Seguridad. Los principios que nos guían son: Ser una empresa independiente, innovadora, creativa y con proyección internacional, Consolidar y ampliar nuestra estructura asegurando la estabilidad y promoción de las personas que la formamos, Realizar nuestro trabajo manteniendo un alto grado de compromiso con los objetivos y necesidades de nuestros clientes y Adoptar una actitud de Responsabilidad Social Corporativa en todos los ámbitos (económico, social y medioambiental)

Visión

Nuestra experiencia y su confianza nos hace ser la empresa referente en el desarrollo de productos vanguardistas de ingeniería y consultoría especializada en el ámbito de la gestión integral de comunidades, ambiente, seguridad y salud en el trabajo.

Los Principios y Valores de INERCO son las condiciones esenciales que representan los ideales del Grupo. Junto a ellos, los Elementos Constitutivos de la Visión son los fundamentos que nos definen como compañía. Unos y otros son clave en nuestro modo de hacer INERCO y, de hecho, han sido la base sobre la que se ha definido nuestra Visión.

Estos Principios y Elementos Constitutivos de la Visión, han estado siempre presentes a lo largo de la historia de INERCO. Con la intención de preservarlos y potenciarlos en todas las empresas del Grupo, el Comité de Dirección de INERCO mantiene, desde hace años, reuniones periódicas con ellos como único punto del orden del día.

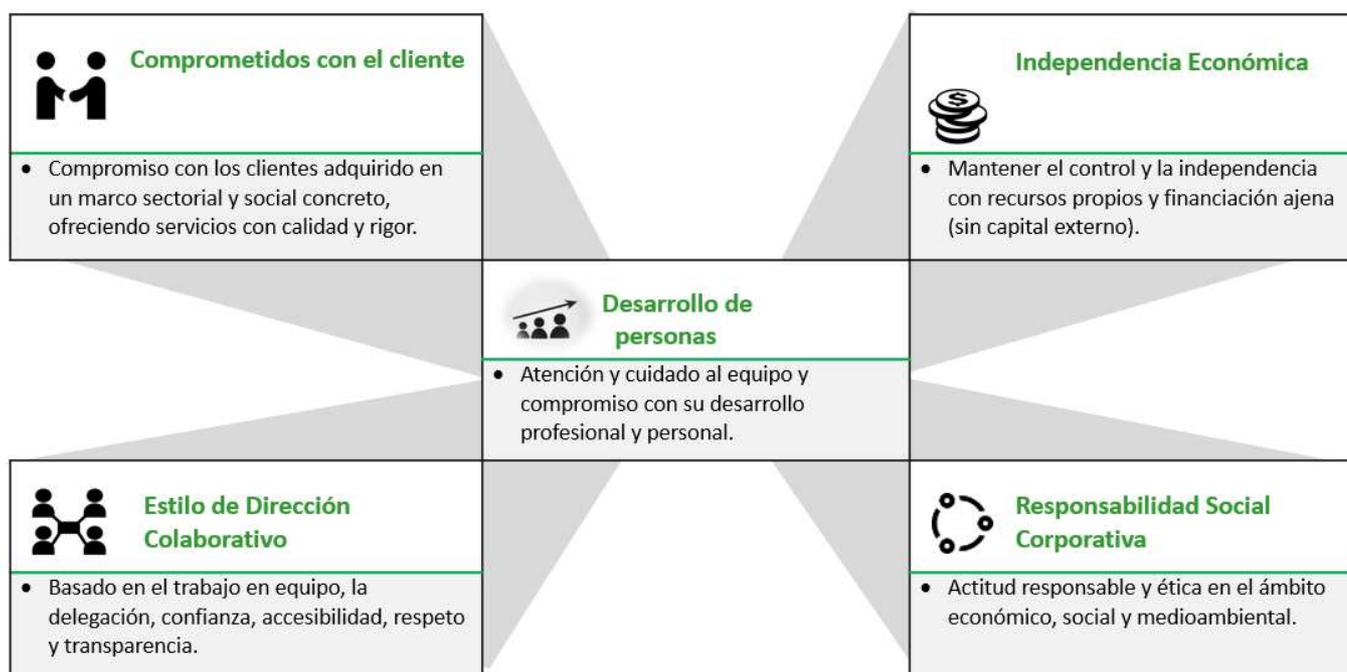
Estas reuniones tienen un doble objetivo:

- identificar actuaciones que contribuyan a hacer partícipes a todas las Divisiones y Empresas de estos Principios, Valores y de los Elementos Constitutivos de la Visión, y

- hacer seguimiento de las actuaciones en marcha.

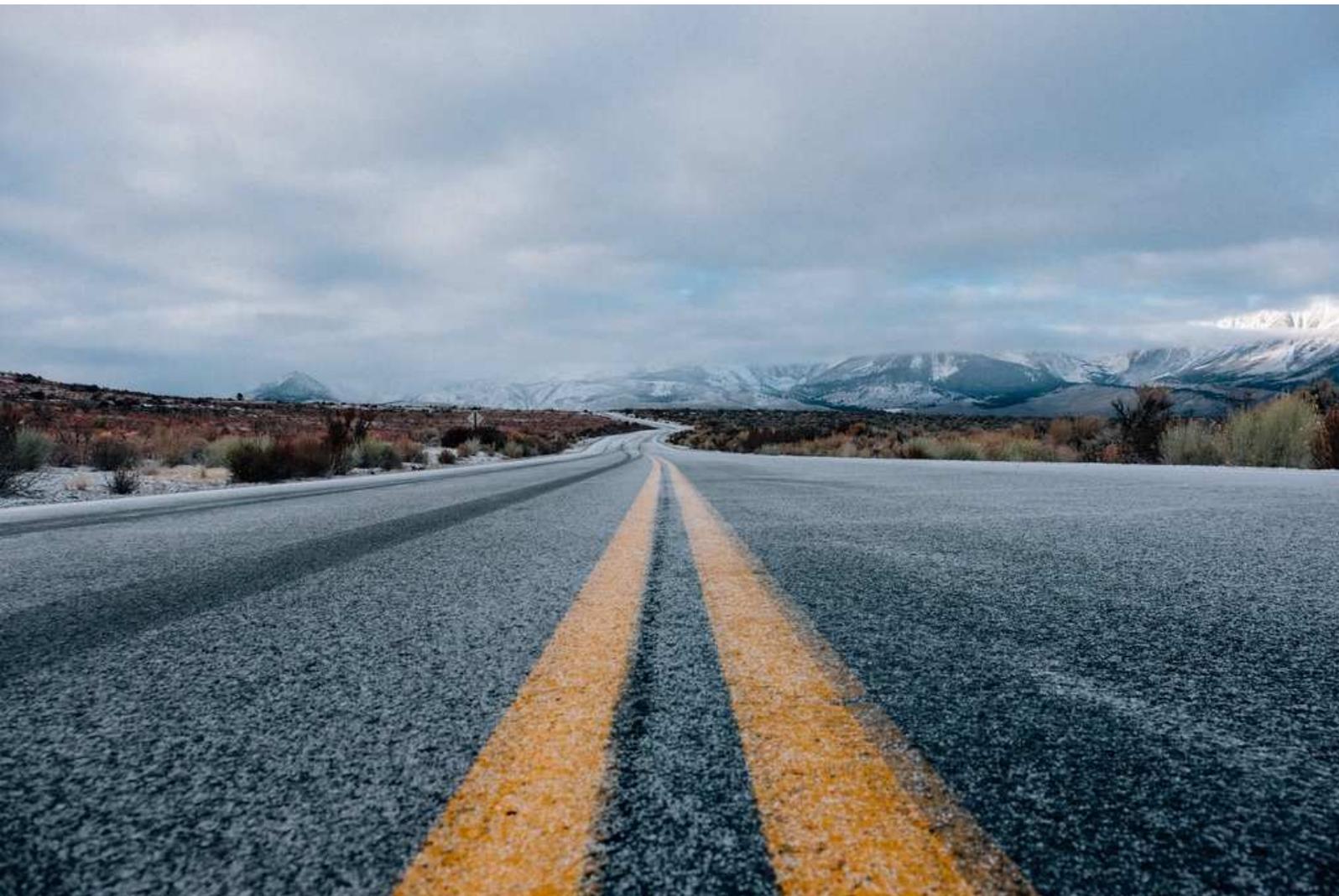
Adicionalmente, en estas reuniones se trabaja sobre las Buenas Prácticas que se han ido identificando en las diferentes áreas de INERCO: se identifican nuevas Buenas Prácticas y se plantean mecanismos para mejorarlas y extender su uso en todas las Empresas y Divisiones del Grupo.

Los Principios de INERCO se engloban en 5 grandes bloques:



MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web: www.inerco.com

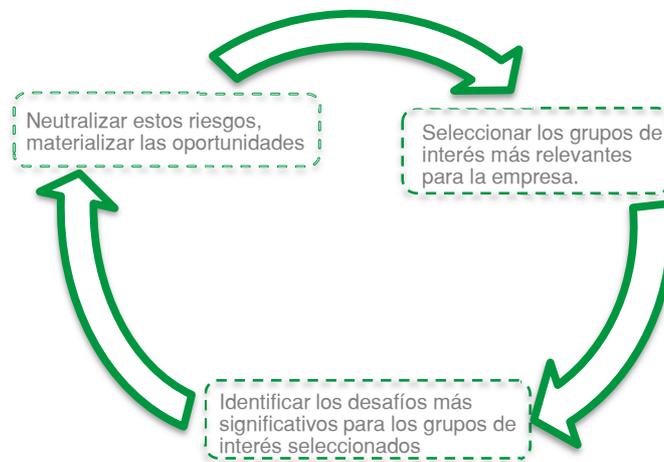


METODOLOGÍA

El presente Informe 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 permite 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.

Para el desarrollo del siguiente Informe se han seguido los siguientes pasos:



Para la neutralización de riesgos y la materialización de las oportunidades se establecen:

Políticas: que definen los valores y comunicaciones de INERCO detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones son 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. Nos proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

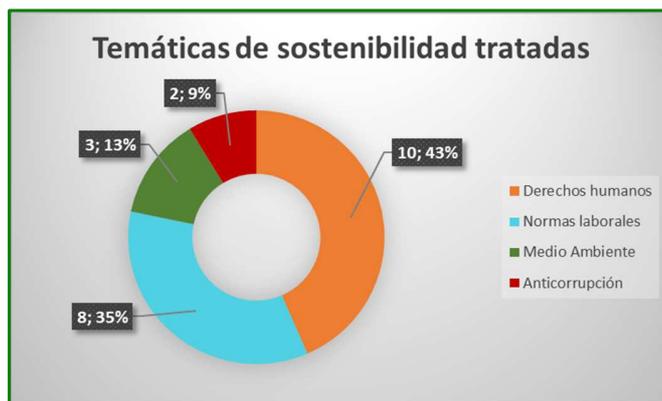
Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).



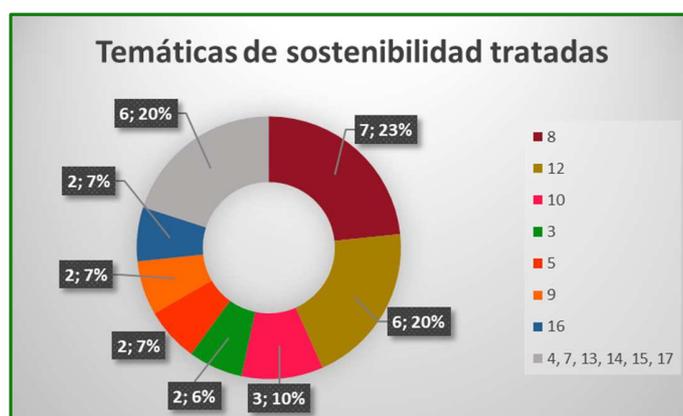
ANÁLISIS

Sobre la base del análisis de materialidad realizado, en el presente informe se desarrollan las temáticas de sostenibilidad consideradas relevantes para la organización.

A continuación, se incluye una representación gráfica de las temáticas de sostenibilidad contempladas en el informe, atendiendo a los principios del Pacto Mundial y los ODS con las que están relacionadas.



DERECHOS HUMANOS
NORMAS LABORALES
MEDIOAMBIENTE
ANTICORRUPCIÓN



CLIENTES



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPDGDD)

INERCO, desde sus orígenes es una organización comprometida con la confidencialidad de los datos suministrados por sus clientes. Además, la organización cumple los requisitos aplicables derivados de la LOPDGDD.

Normativa vigente

En INERCO se han identificado los requisitos de aplicación derivados del Reglamento europeo de Protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

Código Ético

El Grupo INERCO se compromete a través de su declaración de valores a mantener a ultranza la confidencialidad de los datos suministrados por los clientes y los resultados de los trabajos. Este aspecto queda reflejado de forma explícita en nuestras ofertas. Asimismo, quedará recogido en la política integral que se encuentra en desarrollo para el Grupo, que expresará el compromiso de la organización en el ámbito de la RSE, incluyendo aspectos de respeto a los Derechos Humanos, calidad, medioambiente, seguridad y salud y security, entre otros.

IV. Mantener a ultranza la confidencialidad de los datos suministrados por los clientes y los resultados de los trabajos

Documento de seguridad LOPDGDD

INERCO, en cumplimiento del Reglamento 2016/679 y de la Ley 3/2018 de 5 de diciembre, dispone del correspondiente documento de seguridad donde se establecen las medidas de seguridad de la empresa respecto a los datos personales que trata.

Accesibilidad de los productos y servicios

La orientación a nuestros clientes es un pilar básico en el que la organización trabaja de forma continua para el mantenimiento del negocio, aportando cercanía y facilitando el acceso a servicios y productos que permitan satisfacer sus necesidades.

Canales de comunicación

INERCO pone a disposición de cualquier grupo de interés información detallada sobre los productos y servicios ofrecidos a través de su página web corporativa (www.inerco.com) y de las redes sociales en las que se encuentra presente (LinkedIn, Twitter y YouTube, y Facebook).



En la página web corporativa se describen los distintos servicios y productos ofrecidos por INERCO, agrupados en cinco ámbitos: Tecnología Energética, Tecnología Ambiental, Ingeniería, Medio Ambiente y Seguridad y Prevención. En todos ellos se posibilita el envío de correo electrónico directo al responsable de cada servicio. Asimismo, se ofrece la opción de realizar peticiones de información a través del correo general info@inerco.com.



Información transparente al cliente

Concedores de la necesidad de información de los clientes, la organización apuesta por la generación de confianza a través de la transparencia.

Canales de comunicación

INERCO tiene una actitud proactiva en materia de información y comunicación pública. En este sentido, se utilizan diversos canales de comunicación digitales y tradicionales para difundir información de los servicios, técnica y de la propia organización.

El Grupo realiza divulgación de contenidos técnicos a través de sus páginas webs, envío de Emailings generales o particulares, boletín propio en formato digital (INERCOMUNICACIÓN) y de las redes sociales en las que se encuentra presente (LinkedIn, Twitter y YouTube, y Facebook, esta última para algunos servicios específicos).

Comunicación interna y externa

INERCO cuenta con una página web corporativa (www.inerco.com) en la que pone a disposición de cualquier grupo de interés información detallada sobre los productos y servicios ofrecidos, así como información relevante sobre la organización: Misión y Código Ético, perfil de la organización, equipo directivo, países en los que está presente, clientes, memoria anual de la organización, etc. Adicionalmente, cuenta con páginas web adaptadas en cada uno de los países en los que opera (Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal y USA).

Por otro lado, dispone de una suite de aplicaciones empresariales alojadas en la nube para facilitar la comunicación vía email, chat, videollamadas y reuniones online. Adicionalmente, cuenta con INERCOTV y tableros en las oficinas para que tanto empleados como clientes y personas externas conozcan información de actualidad de la compañía.

Nuevos retos en Marketing y Comunicación

Para INERCO es de especial interés en 2020 fortalecer la comunicación con nuestros clientes, incrementando el posicionamiento digital de la compañía a nivel global e internacional en cada uno de los mercados donde ya tiene presencia y en los nuevos mercados. Para conseguirlo, se crea la Unidad de Marketing y Comunicación, con dependencia directa de la Dirección General.

A través de esta Unidad se implementará la estrategia de marketing y comunicación de la Compañía teniendo en cuenta las tendencias de la industria, los cambios en el entorno, las necesidades de los clientes en cada país y las oportunidades de innovación. Ello nos permitirá posicionar la marca INERCO y difundir contenido de valor a través de diferentes líneas del Marketing Digital (dinamización de redes sociales, actualización de las páginas web del grupo por país y líneas de negocio, incremento del posicionamiento SEO en buscadores, campañas de emailing marketing, webinars globales, presencia y notoriedad en medios de comunicación, video marketing, content marketing) y Marketing Presencial (participación y organización de jornadas y eventos de interés). Esta estrategia estará alineada con la Dirección General y con las Direcciones que tienen relación con los clientes de INERCO.

Fomento de la calidad en la entidad

El Grupo INERCO apuesta por la adopción de sistemas de gestión de calidad para mejorar el desempeño global de la organización y proporcionar una base sólida par las iniciativas de desarrollo sostenible.

Código ético

I. Mantener un elevado nivel de calidad en nuestras actuaciones, trabajando con rigor y solvencia, y ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados e innovadores

Certificación ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad. Política de calidad.

INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, empresa matriz del Grupo INERCO, cuenta desde 1996 con un sistema de gestión de calidad certificado conforme a la norma ISO 9001 y, por tanto, con una Política de calidad establecida y aprobada por la Dirección.

A día de hoy el Grupo dispone de certificado de calidad en once de las empresas que lo constituyen:

- INERCO Corporación Empresarial
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría
- INERCO Inspección y Control
- INERCO Prevención de Riesgos
- INERCO Tratamiento de Aguas
- INERCO Acústica
- Formación de Rescate Profesional
- Reach Integra
- INERCO Consultoría Colombia
- INERCO Consultoría Perú
- INERCO Consultoría Brasil

Actualmente se está desarrollando una política integral para el Grupo que exprese el compromiso de la organización en un ámbito más amplio de la RSE, incluyendo aspectos de respeto a los Derechos Humanos, calidad, medioambiente, seguridad y salud y security, entre otros.

Certificación OHSAS 18001 / ISO 45001

El Grupo INERCO apuesta por la implantación de un estándar internacional (OHSAS 18001/ISO 45001) como herramienta para asegurar el control de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como para la mejora del desempeño de la organización en este ámbito. Actualmente son diez las empresas del Grupo que cuentan con sistema de gestión de la seguridad y salud certificado.

Como objetivo para 2020 se plantea la adaptación del sistema de gestión de la seguridad y salud de las empresas españolas a la norma internacional ISO 45001:2018 Seguridad y Salud en el trabajo.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

El enfoque al cliente es uno de los pilares básicos de la actividad de INERCO que permite mantener el negocio y mejorar de forma continua. Así, entre los cinco grandes bloques definidos en los Principios de INERCO se encuentra el "compromiso con el cliente" adquirido en un marco sectorial y social concreto, ofreciendo servicios con calidad y rigor.

Política de calidad

La Política de calidad adoptada establece de forma rotunda la orientación de la actividad a la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes mediante el suministro de productos y servicios de alta calidad que, además, contribuyan positivamente a su compromiso de sostenibilidad.

Reuniones de coordinación y seguimiento con clientes

En los contactos con clientes que se realizan desde la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio se obtiene información relevante para conocer su grado de satisfacción y se identifican oportunidades de mejora por parte de la organización.

En paralelo, durante el desarrollo de los proyectos se realizan reuniones de seguimiento con el cliente que permiten conocer el nivel de satisfacción y actuar de forma ágil cuando se identifica indicio de insatisfacción.

Nivel de satisfacción del cliente

El seguimiento de la satisfacción de clientes en INERCO se centraliza en la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio. Para ello se utiliza la siguiente información:

- ✓ Reclamaciones justificadas recibidas.
- ✓ Felicitaciones.
- ✓ Otra información transmitida por los clientes. Por ejemplo, a través de cuestionarios de satisfacción.

Este seguimiento se refuerza con el feedback obtenido del cliente dentro del propio desarrollo de los trabajos.

Las reclamaciones justificadas recibidas de los clientes se gestionan (análisis, respuesta y acción) de forma conjunta por la unidad técnica asociada al proyecto objeto de la queja y la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio (DDN). Adicionalmente, si se considera oportuno, pueden participar otras Dirección Corporativas.

Asimismo, las felicitaciones son gestionadas internamente por la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio y la unidad técnica asociada al proyecto objeto de la felicitación.

En particular, España, Colombia y Perú tienen definida una sistemática de envío a sus clientes de cuestionarios de satisfacción. La información obtenida por esta vía es analizada en el marco del sistema de gestión como parte de la evaluación del desempeño de la organización.

Relación duradera

La fidelización de nuestros clientes es un aspecto básico en el que la organización trabaja de forma continua para el mantenimiento del negocio.



Código ético

III. Ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses y asesorarle para que sus actuaciones puedan ir más allá del mero cumplimiento de requisitos legales, evitando situaciones en las que pueda originarse conflicto de intereses en nuestra labor de asesoramiento a los clientes

Relación mutua de confianza con los clientes

La Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio es responsable de planificar y coordinar contactos y aproximaciones comerciales con clientes. Dada la trascendencia de la fidelización de clientes para la organización, mensualmente el Comité de Dirección realiza seguimiento de las acciones más significativas realizadas y su resultado.

Customer Relationship Management (CRM)

Desde finales de 2018 la Compañía tiene implantado CRM, sistema que se encuentra operativo para todas las empresas que forman parte del Grupo.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente

En INERCO entendemos como aspecto clave para la satisfacción de nuestros clientes su educación/formación para que dispongan de conocimiento suficiente que les permita identificar sus necesidades, las tecnologías respetuosas con el medio ambiente y las buenas prácticas para el uso sostenible de recursos.

Código Ético

El Grupo INERCO ha crecido manteniendo los valores con los que nació la Compañía, actualmente recogidos en su "Misión y Código Ético".

En línea con este código ético, la Compañía no se conforma con ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses, sino que se compromete con su asesoramiento para que puedan ir mas allá del mero cumplimiento de requisitos legales.

Canales de comunicación

El Grupo realiza divulgación de contenidos técnicos a través de sus páginas webs, envío de Emailings generales o particulares, boletín propio en formato digital (INERCOMUNICACIÓN) y de las redes sociales en las que se encuentra presente (LinkedIn, Twitter y YouTube, y Facebook, esta última para algunos servicios específicos).

El análisis de las comunicaciones durante el ejercicio 2019 evidencia que la comunicación más tradicional está dando paso al marketing digital, descendiendo así las notas de prensa y artículos técnicos frente a las noticias publicadas en las páginas webs. Sin embargo, se mantiene un importante flujo de noticias e informaciones propias publicadas en revistas especializadas en el tema ambiental e industrial, así como en páginas web y blog específicos en estas materias.

En relación al boletín propio, en 2019 se ha enviado una única comunicación, por debajo del objetivo planteado de 4. No obstante, debe destacarse que se ha ampliado el contenido frente a publicaciones anteriores y se ha potenciado la presencia tanto en redes sociales como en publicaciones periódicas y sectoriales.

Formación

INERCO organiza y participa en jornadas técnicas divulgativas en los distintos países en los que está presente.

En 2019 la organización ha mantenido una presencia pública activa, participando como ponentes en congresos y seminarios y organizando jornadas, centrando los esfuerzos en las filiales extranjeras, donde la marca es menos conocida.

Seguridad y salud

El Grupo INERCO tiene un firme compromiso con la seguridad y salud de clientes, trabajadores propios y subcontratas, conforme queda establecido en sus principios y valores.

Código Ético

V. Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes

Coordinación de Actividades Empresariales

Para INERCO la coordinación de actividades empresariales en el desarrollo de cualquier trabajo es un aspecto clave para conseguir entornos seguros de trabajo. En especial si el trabajo se desarrolla en instalaciones ajenas o cuando participan varias empresas en un mismo proyecto.

Herramienta para la gestión documental de la Coordinación de Actividades Empresariales

En 2019 la Compañía ha implantado en España un software para la gestión documental de CAE al objeto de facilitar la transferencia de información preventiva con clientes y contratas.

EN CIFRAS. RESULTADOS

Satisfacción de clientes:

Valor para el Grupo INERCO	Valor 2019
Nivel de satisfacción del cliente	9
Valor de referencia	7,9

El nivel de satisfacción de clientes para el Grupo se ha calculado atendiendo a la información disponible en los países y que suponen un 80% del total de empleados del Grupo.

Reclamaciones justificadas:

Valor para el Grupo INERCO	Valor 2019
Reclamaciones justificadas	7
Valor de referencia	10

A nivel de Grupo se han producido siete reclamaciones justificadas que han sido convenientemente tratadas.

Jornadas técnicas divulgativas en las que ha participado u organizado el Grupo:

A continuación, se enumeran las cuarenta y ocho jornadas en las que participó el INERCO en los países donde tiene oficinas (Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal, USA) y en otros países (Abu Dhabi, Bélgica, India, Turquía).

- ✓ Seminario Técnico sobre 'Gestión de la Seguridad y los Riesgos en la Industria', de la Cátedra INERCO de Riesgos Ambientales y Seguridad
- ✓ Jornada Emissões Atmosféricas - Gases com efeito de Estufa. Directiva UE 2018/410 (Lisboa. Portugal)
- ✓ Ponencia en el MIREC Week México

- ✓ World Business Angels Investment Forum (WBAF 2019) (Estambul. Turquía)
- ✓ Jornada Directiva de Emisiones Industriales (DEI) en Zaragoza (España)
- ✓ Desayuno de trabajo: Evaluación del impacto sobre la salud y su implicación en las evaluaciones ambientales. Sevilla (España)
- ✓ Jornadas Directiva IPPC (Prevención y Control Integrados de la Contaminación: Implicaciones para la obtención de Autorizaciones Ambientales. Santa Cruz de Tenerife (España)
- ✓ Congreso Mexicano del Petróleo. León (México)
- ✓ Feria África Energy Forum (Lisboa. Portugal)
- ✓ Jornadas Seguridad Basada en el Comportamiento para Coca Cola México
- ✓ Jornada 'Gestión de riesgo asociado al uso de sustancias químicas en el contexto nacional'. Bogotá (Colombia)
- ✓ Seminario Técnico: Permisos, Seguimiento y Fiscalización Ambiental de Proyectos: El continuo desafío posterior a la RCA. Chile
- ✓ Valorización de Predios frente al cambio de uso del suelo en el ordenamiento territorial de Barranquilla (Colombia)
- ✓ Valoración de predios para uso urbano (Constructora Bolívar) Colombia
- ✓ Valoración de predios usados para distribución de hidrocarburos (Organización Terpel), Colombia
- ✓ ADIPEC (Feria del Oil&Gas) en Abu Dhabi
- ✓ Cursos de formación sobre legislación ambiental en FEDEQUIM
- ✓ Jornada Ingeniería de sistemas para la medida de calidad del aire urbano
- ✓ en el contexto de la ciudad inteligente: Calidad de la Medida Ambiental. Sevilla (España)
- ✓ Jornada sobre Desarrollo Industrial y Protección de Medio Ambiente. Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universidad de Sevilla (España)
- ✓ Jornada Técnica sobre calidad del aire en Asturias (España), celebradas en La Granda, Gozón. La ponencia se tituló: “Criterios de aplicación de las MTDs”.
- ✓ Jornada FEDEQUIM sobre normativa sobre emisiones industriales (DEI), evaluación ambiental y legislación específica en materia de aguas, vertidos y residuos (España)
- ✓ Jornada Business Partners de la Asociación Empresarial Química de Tarragona, AEQT (España)
- ✓ Feria del Empleo Universitario de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (España)
- ✓ Participación en la Feria SULGAS 2020 Conference Mumbai. (India)
- ✓ Máster de Instrumentación y Control de REPSOL/ISA España. Módulo Análisis de Riesgos y Sistemas Instrumentados de Seguridad. Centro Superior de Formación REPSOL. Móstoles (Madrid. España).
- ✓ Ponencia “Herramientas avanzadas para el diseño, operación y gestión segura de instalaciones industriales” en las Jornadas sobre Seguridad en la Industria de Procesos en la Universidad Politécnica de Ingenieros de Madrid.
- ✓ Jornadas sobre “Análisis de Riesgos Industriales y Seguridad Funcional (SIS/SIL) en instalaciones industriales” organizado por ISA España (Madrid).
- ✓ Valve World 2019 (Houston, USA)
- ✓ Horizon 2020 Environment & Resources Information days. Brussels (Belgium)

- ✓ Taller Técnico sobre Sistemas de Monitorización en Continuo de Emisiones Atmosféricas (CEMS). Impartido por INERCO para socios de para Asociación Técnica de Celulosa y Papel. Chile
- ✓ Participación como ponente en Latin American Refining Technology Conference (LARTC 2019). Colombia.
- ✓ Curso de manejo de la tecnología S3D y de nube de puntos para usuarios de la empresa Deten Química. Brasil
- ✓ Curso de manejo de la tecnología S3D y de nube de puntos para usuarios de CEPESA. España
- ✓ Participación en el Encuentro Empresarial España - México 2019 organizado por ICEX
- ✓ Congreso Renovables organizado por APPA (España)
- ✓ Conferencia Relaciones Comunitarias 2019 Perú, con el lema “Enfoques y herramientas para mejores prácticas en gobernanza – gestión de conflictos sociales”
- ✓ PRODUCE Perú: Taller de modificación del Reglamento de Gestión Ambiental de Industria Manufacturera
- ✓ CONFIEP y Cámara de Comercio de España en Perú: Principios Rectores en Empresas y Derechos Humanos
- ✓ Feria Tecnológica del Agua, EXPOAGUA Perú
- ✓ SENACE Perú Abre Puertas
- ✓ Misión Multilateral a Washington, con la participación en la WORLD BANK GROUP 2019 BUSINESS OPPORTUNITIES FAIR Climate-Smart Energy Solutions,
- ✓ V Conferencia Oil&Gas Perú
- ✓ Colegio de Ingenieros del Perú: Mesa Técnica II: Economía circular en la industria
- ✓ NEXOS+1: Transformación hacia la nueva economía: cambio climático en la estrategia de negocio en Perú
- ✓ II Foro Internacional de Economía Circular 2019: Ciudades, Agricultura, Pesca y Acuicultura en Perú
- ✓ Diagnóstico de Cultura Preventiva en Fedequim (España)
- ✓ Investigación de Accidentes en Fedequim (España)

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



La ilusión de nuestro equipo humano, verdadero motor de INERCO, y nuestra vocación de servicio nos han llevado a ser una compañía global, con presencia en ocho países (Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal y USA) y proyectos en más de 70. Y ello gracias a nuestra marcada apuesta por la anticipación a las necesidades de nuestros clientes para acompañarlos de manera eficaz en los profundos cambios de sus sectores y los derivados de la digitalización y la descarbonización. Esta ilusión nos permite una visión transversal capaz de ofrecer tecnologías avanzadas y consultoría HSSEC en todo el mundo, para lo que es esencial nuestra cercanía y el conocimiento de la realidad industrial que nos proporciona estar presentes en Europa, Latinoamérica y América del Norte. A esta ilusión añadimos nuestro impulso constante a la innovación en INERCO, algo implícito en nuestros valores fundacionales y nuestro equipo humano.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

INERCO apuesta por un modelo global de gestión del talento que le permita identificar a los mejores y atraerlos en sus diferentes modalidades.

Normativa interna

INERCO dispone de un Reglamento interno para la incorporación de personas referenciadas, al objeto de asegurar la objetividad en el proceso de selección de candidatos y la contratación de empleados en función de sus aptitudes profesionales.

Selección de personal

Cuando se requiere cubrir un puesto de trabajo en el Grupo, el primer paso es definir la descripción del puesto: misión, funciones y responsabilidades, formación y experiencia necesaria por parte del candidato, habilidades, actitudes y competencias del puesto, si procede.

Una vez definido el puesto, el siguiente paso es la identificación de los mejores perfiles del mercado, siguiendo la metodología de selección de INERCO. La selección siempre se realiza en base a la descripción del puesto y las aptitudes profesionales del candidato.

Diversidad e igualdad de género

El éxito de INERCO está ligado a las personas que forman parte de la organización. Diversidad e igualdad son pilares básicos de nuestra filosofía corporativa.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético el compromiso de no discriminación.

VIII. Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores

INERCO es una empresa que tiene integrada la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión cotidiana. En general, la cultura igualitaria está integrada en cada uno de los aspectos del día a día de la empresa.

Política de conciliación

El Grupo INERCO tiene entre sus objetivos estratégicos la Responsabilidad Social Corporativa.

Como aspecto importante dentro de este objetivo se trabaja en la conciliación vida privada-vida laboral de los empleados, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad y a la prevención de cualquier conducta discriminatoria.

Encuesta de clima laboral

A finales de 2018, en el marco del Plan Estratégico +10, se realizó una encuesta de clima laboral en toda la Compañía. En febrero de 2019 se difundieron los resultados generales y específicos por línea de negocio/país entre los empleados, solicitándose a su vez la comunicación de sugerencias de mejora en base a los resultados obtenidos.

Una vez analizados los resultados conjuntamente con los inputs recibidos por parte de los trabajadores, a mitad de 2019 quedaron definidas 20 líneas de mejora que marcarán la senda de la Compañía en el corto y medio plazo para avanzar en la mejora del clima laboral.

Entre las 20 líneas de mejora mencionadas cabe destacar el análisis y revisión de los valores actuales al objeto de profundizar y asegurar que se conserva la esencia de la Compañía atendiendo a la diversidad de la misma.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

La inversión en talento es la llave de crecimiento para hacer realidad la visión de INERCO.

La organización está comprometida con la generación de oportunidades para jóvenes con talento, consciente de la importancia de ello para el éxito de la propia empresa, el desarrollo de las personas y la sociedad en general.

Formación

El Grupo INERCO colabora con distintas Universidades y organismos de formación al objeto de ofrecer la oportunidad de completar su formación teórica a jóvenes titulados y estudiantes.

En España, INERCO participa cada año en el Foro de Empleo de la ETSI (ESIEM-Encuentro sobre Ingeniería y Empleo) y en el Foro de Empleo de la Universidad Rovira i Virgili, en Tarragona. Estos foros tienen como objetivo el acercamiento de alumnos que próximamente se incorporarán al mundo laboral a empresas demandantes de empleo.

Desarrollo profesional

El Grupo INERCO mantiene una estrategia de expansión territorial y desarrollo de nuevas líneas de negocio. En este sentido, en línea con el objetivo estratégico de propiciar la formación, promoción y desarrollo profesional de su personal, cuando se prevén oportunidades de negocio interesantes, para liderar dichas oportunidades siempre se cuenta principalmente con personal propio como vía de promoción.

Adicionalmente, desde la Compañía se facilita a los empleados flexibilidad para desarrollar estudios de pregrado y postgrado, orientada a la compatibilización de trabajo, estudios y familia.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad (LISMI)

INERCO es una organización socialmente responsable que trabaja para avanzar en su compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético el compromiso de no discriminación.

VIII. Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores

Proyecto de cumplimiento de la Ley LISMI

INERCO cumple en la actualidad con la ley española de integración social del minusválido (Ley 13/1982 de 7 de abril), que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%.

En España, INERCO ITC cuenta con una persona en plantilla con certificación de esta condición.

Por otra parte, INERCO mantiene diversos acuerdos con centros especiales que emplean a personas con certificado de minusvalía para compras de agua envasada, software, material de edición o destrucción y reciclado de papel.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

El Grupo INERCO está firmemente comprometido con el cumplimiento de los Derechos Humanos y la abolición del trabajo infantil.

En el Grupo no sólo no se realiza contratación de mano de obra infantil por los propios principios éticos de la organización, sino que se trabaja para adquirir el compromiso de proveedores y contratistas en este sentido.

En particular, para trabajos en áreas geográficas en las que puede ser más probable detectar esta situación, se plantean acciones como la posibilidad de realizar auditorías a proveedores y contratistas para descartar el empleo de mano de obra infantil o el requerimiento contractual de apoyo a la eliminación del trabajo infantil por parte de proveedores y contratistas.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

El Grupo INERCO tiene firme compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores y los de sus subcontratas, conforme queda establecido en sus principios y valores.

Código Ético

El Código Ético de INERCO recoge la apuesta del Grupo por el desarrollo de entornos seguros de trabajo.

V. Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes.

Política de seguridad y salud

Más de la mitad de las empresas que forman parte del Grupo cuentan con sistema de gestión de seguridad y salud, por lo que disponen de una política de seguridad y salud.

Actualmente se está trabajando en una política integral para el Grupo que exprese nuestro compromiso en un ámbito más amplio de la RSE, incluyendo aspectos de respeto a los Derechos Humanos, calidad, medioambiente, seguridad y salud y security, entre otros.

Normativa vigente

Cada una de las empresas que forman parte del Grupo INERCO cumple los requisitos legales en materia de seguridad y salud que le son aplicables en el país donde desarrollan sus trabajos, así como las regulaciones existentes sobre convenios colectivos y asociaciones de trabajadores. Todos los trabajadores se encuentran bajo convenio.

El Grupo, en base a su fuerte compromiso con la Seguridad y Salud, ha dado un paso más y se ha planteado como objetivo la definición de unos estándares corporativos en materia de seguridad y salud en los que se está trabajando a día de hoy.

Protocolo de prevención del acoso laboral

A nivel Corporativo se ha desarrollado un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral, disponible para todos los empleados a través del portal de las distintas empresas del Grupo.

Adicionalmente, algunas empresas, de forma particular, desarrollan más acciones en esta línea.

Canales de comunicación

Las empresas españolas de la Compañía forman parte de un grupo de trabajo en el que se realiza la planificación y seguimiento trimestral de la gestión preventiva de la organización (Comisión de Seguridad y Salud).

A nivel internacional, cada país tiene su grupo de trabajo para la planificación y seguimiento de la gestión preventiva. La difusión de información en materia de seguridad y salud en el trabajo se realiza de forma particular en cada una de las empresas del Grupo a través de diversos medios: tablones de anuncios, portal del empleado, correo electrónico, etc.

Certificación OHSAS 18001 / ISO 45001

Actualmente cuentan con sistema de gestión de seguridad y salud certificado las siguientes empresas del Grupo:

- INERCO Corporación Empresarial
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría
- INERCO Inspección y Control
- INERCO Prevención de Riesgos
- INERCO Tratamiento de Aguas
- INERCO Acústica
- Formación de Rescate Profesional
- INERCO Consultoría Colombia
- INERCO Consultoría Perú
- INERCO Consultoría Brasil

Como objetivo para 2020 se plantea la adaptación del sistema de gestión de la seguridad y salud de las empresas españolas a la norma internacional ISO 45001:2018 Seguridad y Salud en el trabajo.

Formación en seguridad y salud en el trabajo

De forma general las empresas del Grupo brindan a sus trabajadores capacitaciones permanentes en el ámbito del cuidado y la seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, cada empresa desarrolla acciones o programas de formación/concienciación específicos entre los que pueden citarse formación práctica para trabajos en altura y espacios confinados, seguridad vial, primeros auxilios, prevención de desórdenes musculoesqueléticos de origen ocupacional o riesgo psicosocial, entre otros.

En particular, tanto en España como en Colombia se realiza formación anual en materia de seguridad y salud y se trabaja de forma continua en la concienciación del personal propio y de contratadas.

Actualmente se está trabajando en el análisis y mejora de la gestión de contratadas, trabajo que concluirá con el desarrollo de un procedimiento de control de contratadas.

Comisión interna de control

En el año 2003 INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría puso en marcha un órgano específico para el seguimiento y control de la actividad preventiva y la evaluación de su desempeño (Comisión de Seguridad y Salud). A este órgano se han ido incorporando empresas del Grupo de forma progresiva. Actualmente están presentes en la Comisión todas las sociedades españolas que forman parte del Grupo INERCO.

Como proyecto futuro a medio plazo se está analizando la incorporación a esta Comisión de todas las empresas del Grupo a nivel internacional.

En paralelo, las empresas ubicadas fuera de España también cuentan con los órganos requeridos en materia de seguridad y salud por sus respectivas normativas nacionales. Ej. En Colombia se ha constituido el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y en Perú el Comité de Seguridad y Salud.

Formación del empleado/a

INERCO está desarrollando un modelo global de gestión del talento que le permita ofrecer un desarrollo profesional de primer nivel a sus trabajadores, estableciendo planes de carrera para que se adquieran las habilidades necesarias para su desarrollo profesional.

Código Ético

La formación y el desarrollo profesional de los empleados es un aspecto muy importante para el Grupo que queda recogido de forma explícita en su Código Ético.

VII. Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información

Política RSE

La organización cuenta con un Programa de RSC para los empleados en el que se recoge de forma explícita la formación y actualización tecnológica continua, así como la promoción de los empleados.

Plan de formación y desarrollo

Anualmente se definen Planes de Formación para las distintas empresas/áreas de la Compañía, alineados con los objetivos estratégicos fijados. Estos planes son ejecutados a lo largo del año conforme a la programación establecida, realizándose sobre ellos un seguimiento casi en continuo.

Los Planes de Formación contemplan acciones de carácter generalista para todo el personal de la Compañía, como formaciones específicas para determinados perfiles profesionales. A modo de ejemplo pueden citarse las siguientes temáticas de formación/capacitación continua:

- ✓ Autocuidado y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Nuevas Tecnologías.
- ✓ Normativa ambiental, social, industrial, etc.
- ✓ Productos y servicios de la Compañía.
- ✓ Idiomas.

Estos planes anuales se complementan con otras acciones formativas, no planificadas inicialmente pero igualmente necesarias y provechosas. Actualmente se trabaja en la implantación de una herramienta para la gestión de RRHH que permitirá unificar las sistemáticas de planificación y seguimiento de la formación entre las distintas empresas, así como facilitar el acceso a los cursos que se estén impartiendo en un país, por parte de personas de otros países y empresas.

En 2020 se pondrá a disposición de los trabajadores una píldora formativa para sensibilizar y acercar los derechos humanos a todos los que formamos parte de la organización.

Reuniones de equipo

El Grupo INERCO promueve la estancia temporal de técnicos inter-sedes para su participación en proyectos específicos potenciando con ello la transversalidad, la difusión interna del conocimiento y la realización de trabajos conjuntos entre personas de una misma línea de negocio de diferentes países.

Gestión del talento

Como parte de plan estratégico, el Grupo INERCO incluye el diseño de un modelo global de gestión del talento que permita identificar a los mejores y atraerlos en sus diferentes modalidades, así como ofrecer un desarrollo profesional que contribuya a su vinculación estable con el Grupo.

Actualmente se trabaja para reforzar la gestión interna de carreras, sistemáticamente y planificándose planes de carrera, de modo que se adquieran las habilidades necesarias para el desarrollo profesional. Asimismo, se está trabajando para desarrollar un programa de seguimiento personalizado de desarrollo de estos planes de carrera a determinados niveles, incluyendo feed back.

La formación se dirige a contar con equipos de trabajo con visión global, vocación internacional y formación multidisciplinar.

Acciones derivadas de la encuesta clima laboral

A finales de 2018, en el marco del Plan Estratégico +10 se realizó encuesta de clima laboral en toda la Compañía. En febrero de 2019 se difundieron los resultados generales y específicos por línea de negocio/país entre los empleados, solicitándose a su vez la comunicación de sugerencias de mejora en orientadas en base a los resultados obtenidos.

Una vez analizados los resultados conjuntamente con los inputs recibidos por parte de los trabajadores a mitad de 2019 quedaron definidas 20 líneas de mejora que marcarán la senda de la Compañía en el corto y medio plazo para avanzar en la mejora del clima laboral.

Entre estas líneas se plantean las siguientes orientadas a la formación del empleado:

- ✓ Hacer partícipes a los empleados de los planes de formación/capacitación, potenciando la recogida de sus sugerencias al respecto.

- ✓ Desarrollar planes de formación transversales dentro de una LN, para varios PA, de manera que se permita completar y acceder al conocimiento experto que haya en toda la Casa

Conciliación familiar y laboral

INERCO quiere ser motivo de orgullo para sus trabajadores y por ello se ha fijado como objetivo estratégico el "desarrollo de personas y excelencia en RSC".

Medidas de conciliación

Desde la dirección del Grupo INERCO se trabaja activamente en la promoción de buenas prácticas para la conciliación vida privada-vida laboral de los empleados. Las diversas medidas adoptadas en cada sede se comunican a los empleados a través de los Portales de la organización. A continuación, se indican a modo de ejemplo algunas de las medidas adoptadas en el Grupo:

- ✓ Flexibilidad de horarios.
- ✓ Reducción de jornada y bajas maternales/paternales para el cuidado familiar.
- ✓ Facilidad para permisos y excedencias orientadas a la conciliación.
- ✓ Tardes dedicadas a actividades con la familia.
- ✓ Flexibilidad para para el desarrollar estudios de pregrado y postgrado.

En este sentido, en el sistema de evaluación por objetivos de la compañía se valora la implicación del personal en la conciliación vida privada y laboral de los trabajadores a su cargo.

Encuesta de clima laboral

A finales de 2018, en el marco del Plan Estratégico +10 se realizó encuesta de clima laboral en toda la Compañía. En febrero de 2019 se difundieron los resultados generales y específicos por línea de negocio/país entre los empleados, solicitándose a su vez la comunicación de sugerencias de mejora en orientadas en base a los resultados obtenidos.

Una vez analizados los resultados conjuntamente con los inputs recibidos por parte de los trabajadores a mitad de 2019 quedaron definidas 20 líneas de mejora que marcarán la senda de la Compañía en el corto y medio plazo para avanzar en la mejora del clima laboral.

Entre las citadas líneas de mejora se ha establecido una orientada a avanzar en la conciliación familiar y laboral: "Estudiar el incremento de la flexibilización de la jornada laboral, tanto presencial como a distancia, adaptándola a la tipología de cada trabajo si fuera necesario"

Ambiente laboral

INERCO trabaja por mantener un buen ambiente laboral como base para tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa, así como clientes más satisfechos.

Política RSE

La organización cuenta con un Programa de RSC para los empleados que recoge de forma explícita como línea de actuación el "confort y seguridad en el trabajo".

Protocolo de prevención del acoso laboral

A nivel de Grupo se ha desarrollado el procedimiento IN-PE-34 "Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral", disponible para todos los empleados a través del portal de las distintas empresas del Grupo.

Adicionalmente, algunas de las empresas a nivel local realizan otras acciones en este sentido. Como ejemplo cabe destacar la labor que se realiza en INERCO Consultoría Colombia a través del Comité de Convivencia Laboral. Entre las tareas de este Grupo está la promoción de mecanismos de prevención de acoso laboral, así como examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieran tipificarse como acoso laboral.

Encuesta clima laboral

A finales de 2018, en el marco del Plan Estratégico +10 se realizó encuesta de clima laboral en toda la Compañía. En febrero de 2019 se difundieron los resultados generales y específicos por línea de negocio/país entre los empleados, solicitándose a su vez la comunicación de sugerencias de mejora en orientadas en base a los resultados obtenidos.

Una vez analizados los resultados conjuntamente con los inputs recibidos por parte de los trabajadores a mitad de 2019 quedaron definidas 20 líneas de mejora que marcarán la senda de la Compañía en el corto y medio plazo para avanzar en la mejora del clima laboral.

Entre las líneas de mejora definidas se han establecidos las siguientes, orientadas a la mejora del ambiente laboral:

- ✓ Potenciar actividades de empresa/país que refuercen las relaciones entre compañeros.
- ✓ Prestar especial atención a la disponibilidad y funcionalidad de las zonas de esparcimiento, descanso, almuerzo o juegos.

- ✓ Desarrollar la definición de puestos de trabajo, clarificando con ello las responsabilidades, y potenciando asimismo la autonomía en la toma de decisiones.
- ✓ Potenciar los mecanismos de comunicación bidireccionales existentes.
- ✓ Facilitar el reparto de cargas de trabajo mediante la identificación y evaluación de capacidades (establecer las deseables por puesto y evaluarlas, completando los posibles déficits de formación y conocimientos).
- ✓ Facilitar la posibilidad del paso de una LN a otra (movilidad interna).

Identificación del empleado con la entidad

La motivación y compromiso del empleado es una de las bases del modelo empresarial aplicado. Para INERCO es fundamental que sus trabajadores compartan valores con la organización.

Código Ético

VII. Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información.

Con la intención de preservar y potenciar los Valores de la organización en todas las empresas del Grupo, el Comité de Dirección mantiene, desde hace años, reuniones periódicas con ellos como único punto del orden del día.

En estas reuniones se trabaja en la identificación de nuevas buenas prácticas y en la mejora y extensión a todas las Empresas y Divisiones del Grupo de buenas prácticas ya existentes.

Comunicación interna y externa

En cumplimiento del valor institucional mencionado y al igual que en 2018, INERCO utiliza diversas vías de comunicación para difundir entre sus empleados información sobre el desempeño de la empresa. En particular, cabe destacar la publicación de la Visión +25 y el Plan Estratégico +10 de INERCO, cambios en el organigrama, notas de la reunión semestral de "Principios y Valores de INERCO, Elementos Constitutivos de la Visión y Buenas Prácticas".

En general, el Grupo trabaja intensamente el área de comunicación interna y externa. A modo de ejemplo pueden citarse las siguientes acciones:

- ✓ Publicación de las notas del Comité de Dirección.

- ✓ Publicación de las notas de la Comisión de Seguridad y Salud.
- ✓ Publicación de las notas de la reunión semestral de Principios y Valores.
- ✓ Elaboración de una Memoria anual de actividades.
- ✓ Difusión de un boletín técnico: Inercomunicación.
- ✓ Publicación de notas del Sistema de Gestión.

Para la comunicación interna digital, INERCO cuenta con un Portal del Empleado adaptado a cada país donde tiene presencia, a través del cual los empleados pueden acceder a información de interés a nivel corporativo y a nivel local. Asimismo, cuenta con la nueva herramienta, Success Factor, enfocada en el reclutamiento de perfiles externos y en disponer los perfiles de cada empleado de la compañía a nivel de cargo, responsabilidades, jerarquía, experiencia y trayectoria profesional.

En 2019 se implantó en las diferentes oficinas de la Compañía INERCOTV, una TV Corporativa que permite un conocimiento mutuo, transversal, continuo e inmediato entre todas las sedes que forman parte de la organización.

INERCO TV inició sus emisiones en el mes de julio de 2019, con una programación quincenal en la que se incluyen noticias relacionadas con proyectos y adjudicaciones en las que INERCO está presente como agente activo o promotor y noticias de índole más interna, como comunicaciones para trabajadores, anuncios de la empresa, nombramientos internos, recomendaciones en materia de salud y seguridad para los trabajadores, etc.

Este canal informativo está presente en todas las oficinas de INERCO en el mundo, a través de un sistema informático que permite su distribución vía on line.

En 2020 para INERCO continuará siendo de gran interés que los empleados en todos los países estén informados de los lineamientos corporativos tanto a nivel global como a nivel particular por país y/o por línea de negocio.

En este sentido, los medios de comunicación a emplear con los empleados seguirán siendo los mismos (medios físicos en las oficinas y medios digitales), aunque con mayor énfasis en todos los medios digitales como respuesta a la digitalización de la compañía. Será de especial interés el uso de la suite de herramientas corporativas que faciliten los mensajes y las reuniones online entre todos los empleados a nivel internacional.

Adicionalmente, se actualizarán algunos de los medios de comunicación como el portal del empleado, teniendo en cuenta el uso actual, lo que esperan encontrar los empleados y la nueva herramienta de Success Factor implantada para todos los países donde INERCO tiene presencia.

Beneficios sociales

El Grupo INERCO cuenta con un Programa de RSC en cuyo marco se definen distintos "beneficios sociales" para los empleados. Entre ellos cabe destacar la existencia de un Fondo Social cuyo objeto es ayudar al personal de cualquier empresa del Grupo INERCO para hacer frente a situaciones especiales y/o sobrevenidas que supongan un desembolso importante y extraordinario en materia de salud, y que no pueda ser soportado por la economía familiar.

Existen otros beneficios entre los que pueden citarse los siguientes a modo de ejemplo:

- ✓ Subvención para comedor.
- ✓ Subvención en máquinas de vending.
- ✓ Regalo de Navidad.
- ✓ Descuentos en suministradores de servicios. Por ejemplo: telefonía, seguros médicos o viajes.
- ✓ Pólizas de salud para empleados en países en los que se considera conveniente.

Encuesta clima laboral

A finales de 2018, en el marco del Plan Estratégico +10 se realizó encuesta de clima laboral en toda la Compañía. En febrero de 2019 se difundieron los resultados generales y específicos por línea de negocio/país entre los empleados, solicitándose a su vez la comunicación de sugerencias de mejora en orientadas en base a los resultados obtenidos.

Una vez analizados los resultados conjuntamente con los inputs recibidos por parte de los trabajadores a mitad de 2019 quedaron definidas 20 líneas de mejora que marcarán la senda de la Compañía en el corto y medio plazo para avanzar en la mejora del clima laboral.

Entre las líneas de mejora definidas se han planteado las siguientes orientadas a la identificación del empleado con la entidad:

- ✓ Seguir avanzando en la adopción de otros estándares de modo que se reconozca a INERCO como un lugar de excelencia para trabajar.
- ✓ Analizar y completar, si procede, nuestros valores actuales, de manera que conservemos la esencia de la Compañía y que atiendan a la diversidad de la misma. Establecer mecanismos de difusión de esos valores que nos permitan identificarnos con ellos.
- ✓ Avanzar en el conocimiento de la Compañía por parte de todos.

Ejercicio de revisión de los valores de INERCO

En desarrollo de la segunda línea de acción indicada en el apartado anterior, en diciembre de 2019 se realizó un ejercicio de consulta a los empleados para redefinir los valores de INERCO. El objetivo es la definición de unos valores más integradores y que todas las personas que forman parte de la organización los sientan como propios

Los resultados de este ejercicio y las acciones derivadas se llevarán a cabo durante el año 2020.

Evaluación de desempeño a empleado

INERCO apuesta por un modelo de evaluación continua realizada por los supervisores como parte de las funciones diarias de su gestión, con el objetivo de mejorar el rendimiento del empleado y, a su vez, mejorar los resultados de la organización.

Evaluaciones de desempeño

En INERCO todo el personal con categoría igual o superior a Responsable de Gestión de Proyectos está sujeto a un régimen de incentivos en base al desempeño general de su unidad de trabajo y a su desempeño personal, tanto de criterios operativos, como en el ámbito de la RSC.

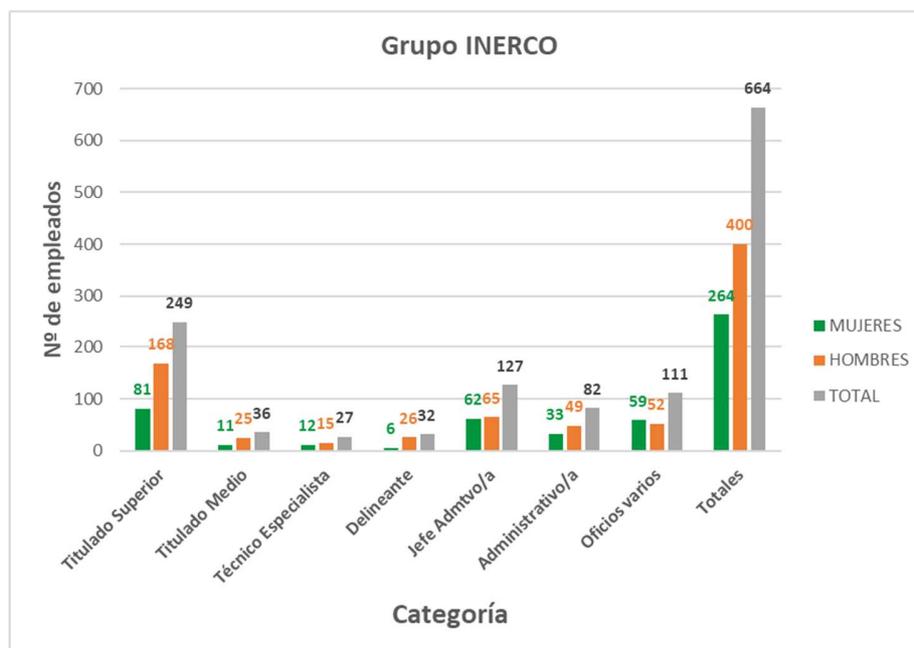
Durante el año 2019 se ha revisado el sistema de incentivos existente con el objetivo de:

- ✓ Mejorar la proporcionalidad con los resultados obtenidos, tanto por el Grupo como por las Líneas de Negocio.
- ✓ Utilizar valores de referencia económicos, directos y objetivables para su determinación.
- ✓ Reducir el número actual de parámetros que permita valorar el desempeño particular, para simplificar su aplicación y comunicación.

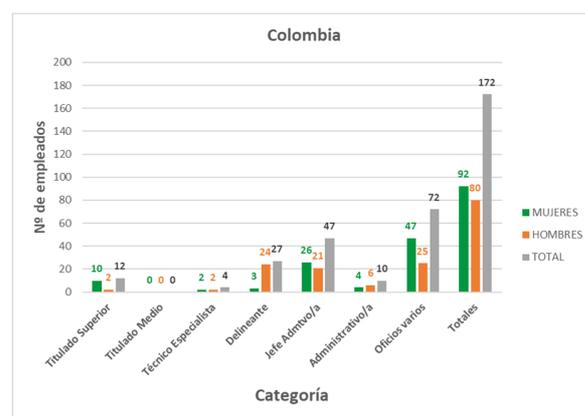
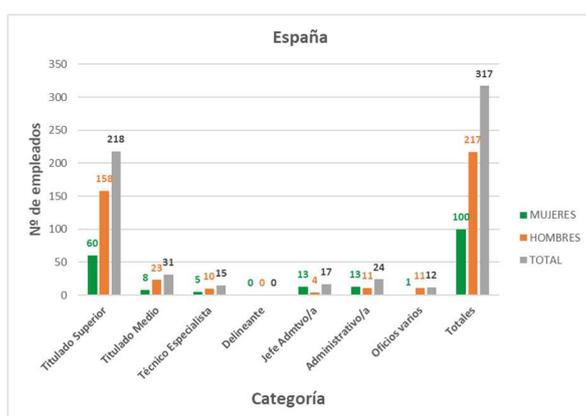
Este nuevo sistema ha sido comunicado en julio de 2019 a todos los afectados y será de aplicación a partir de 2020.

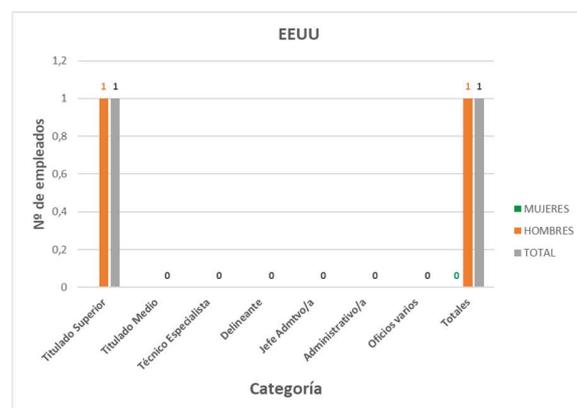
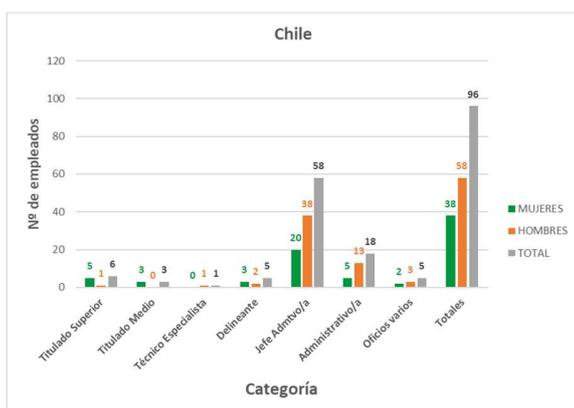
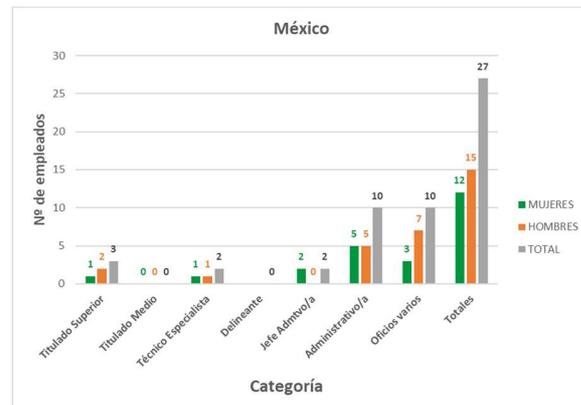
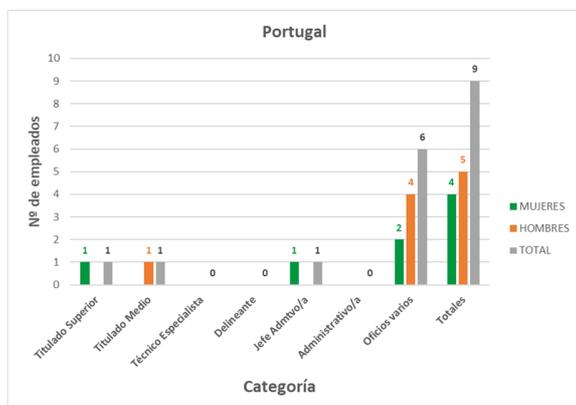
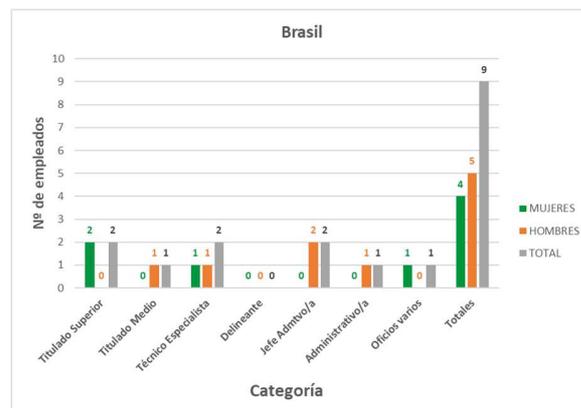
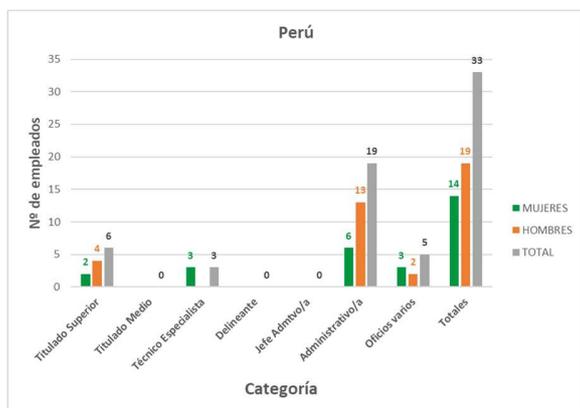
EN CIFRAS. RESULTADOS

Número de empleados por género, país y clasificación profesional a cierre de 2019

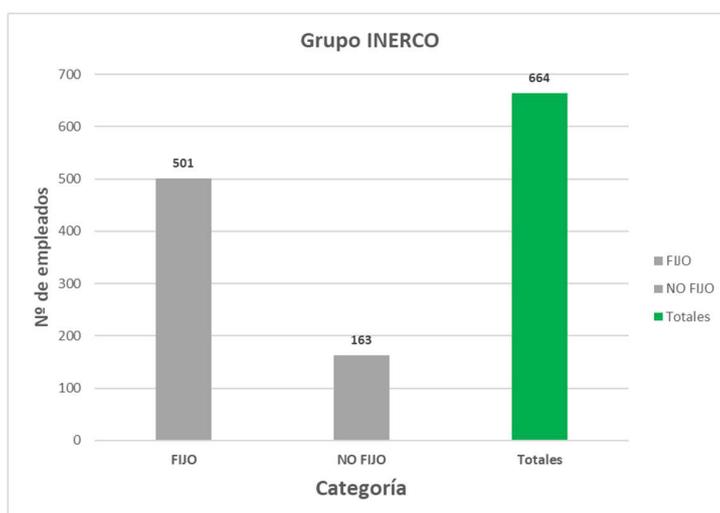


Por países:

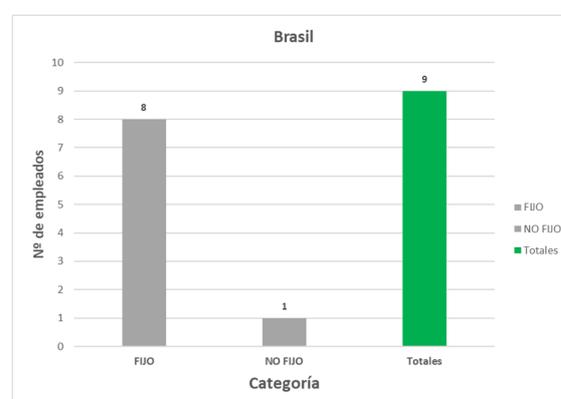
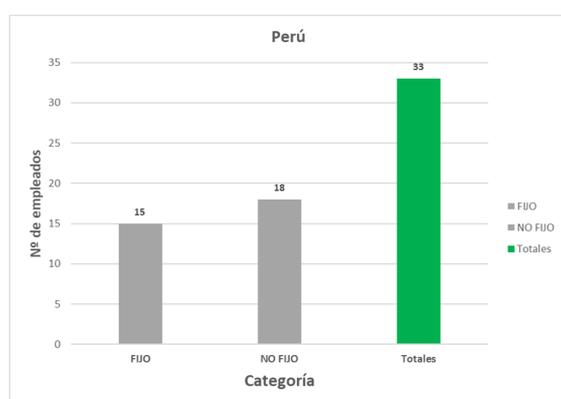
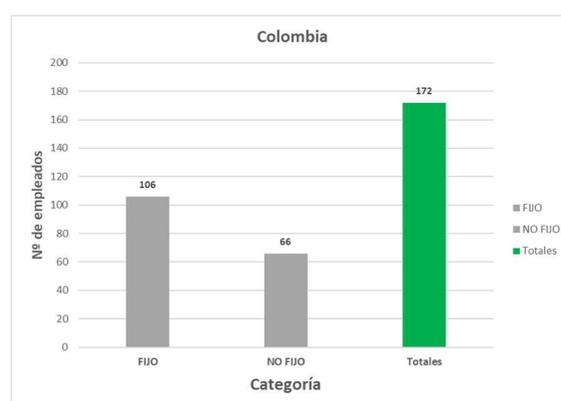
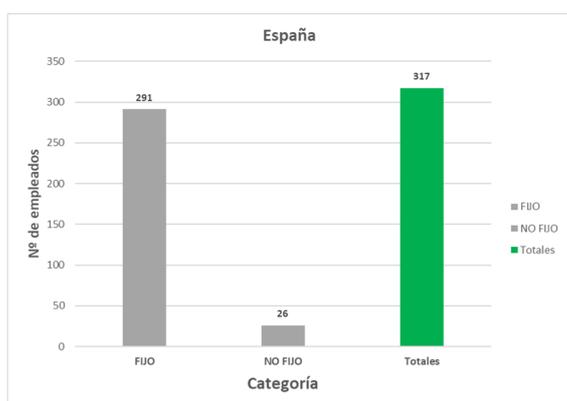


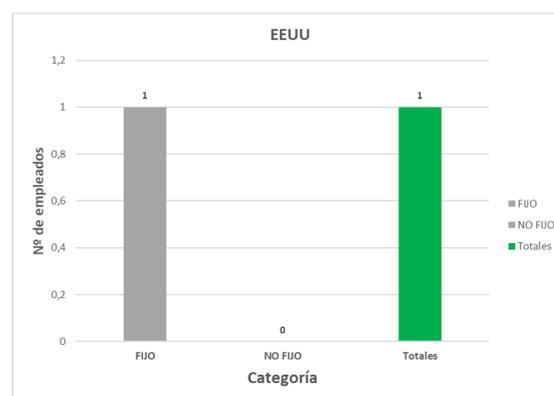
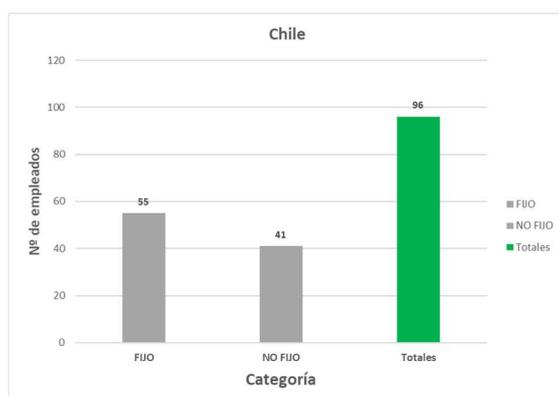
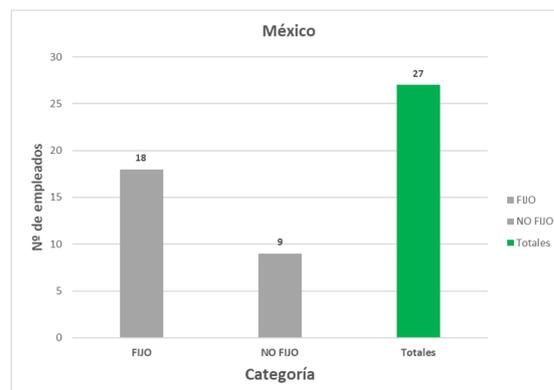
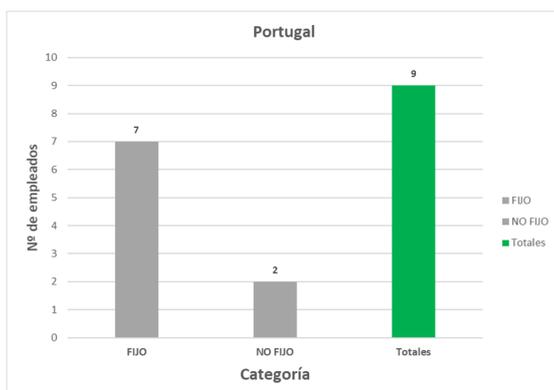


Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de 2019



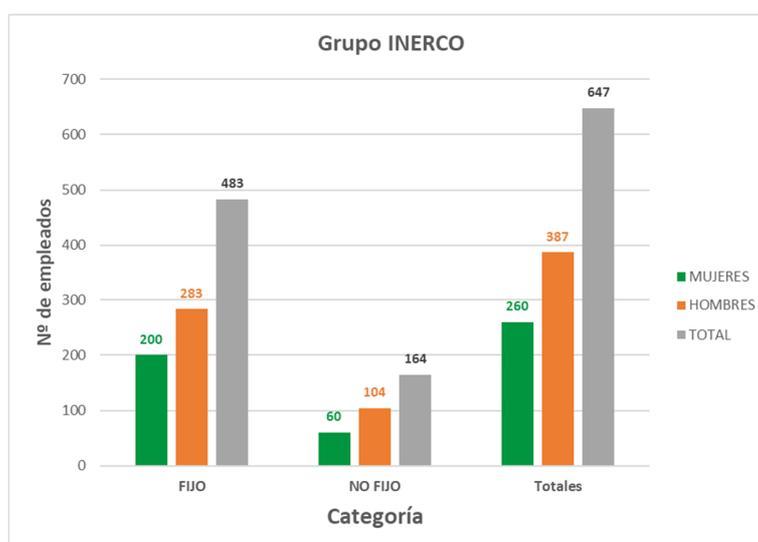
Por países:



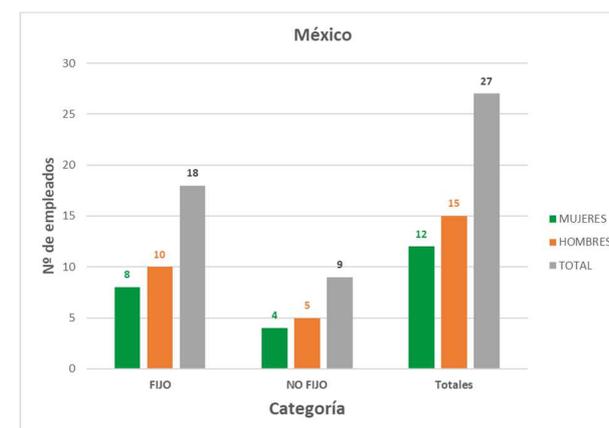
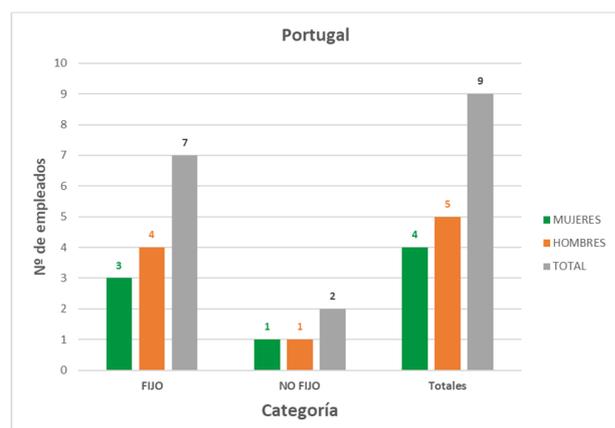
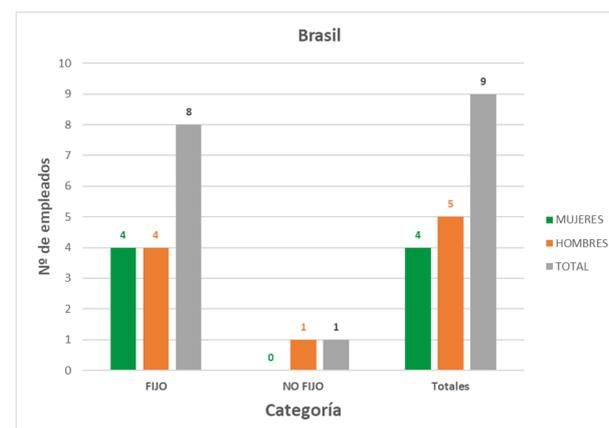
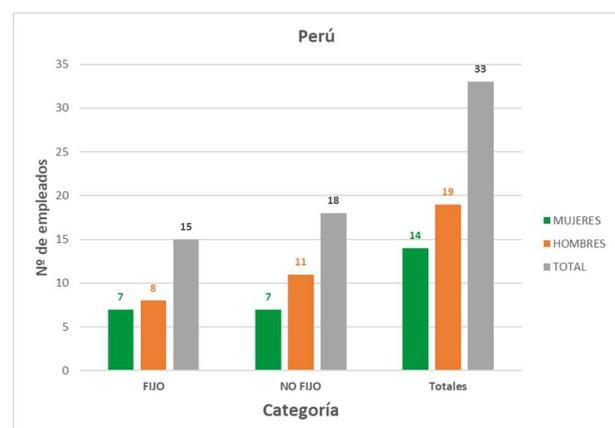
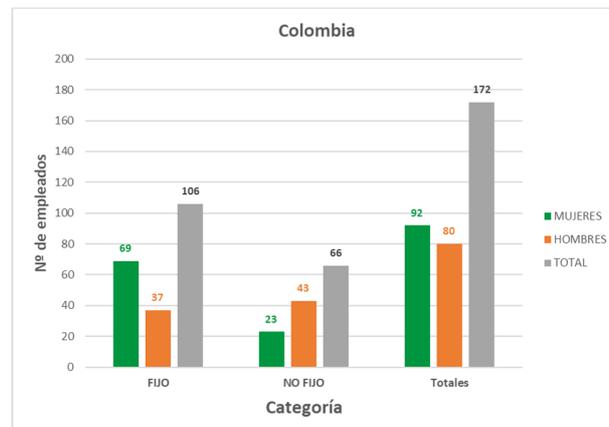
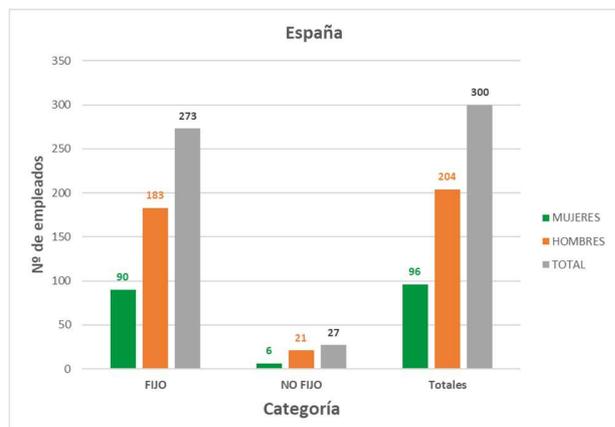


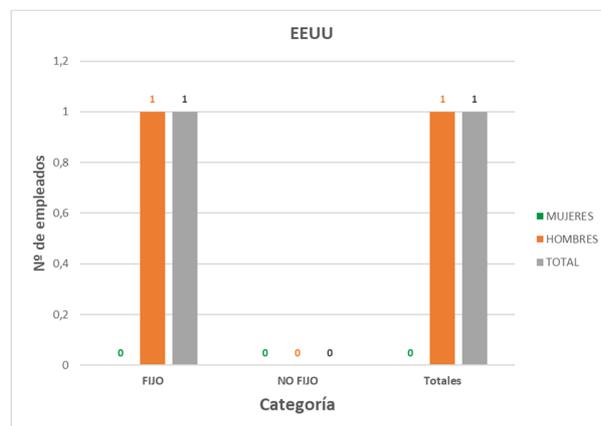
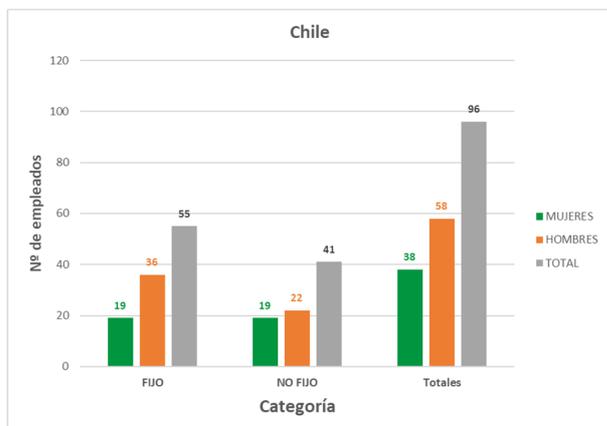
Promedio anual de contratos indefinidos y temporales por sexo

Datos Grupo INERCO 2019



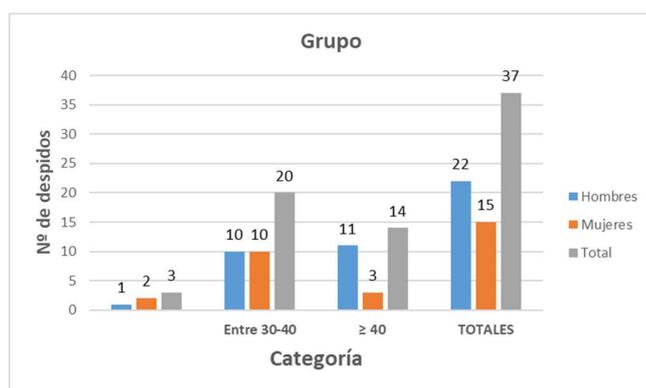
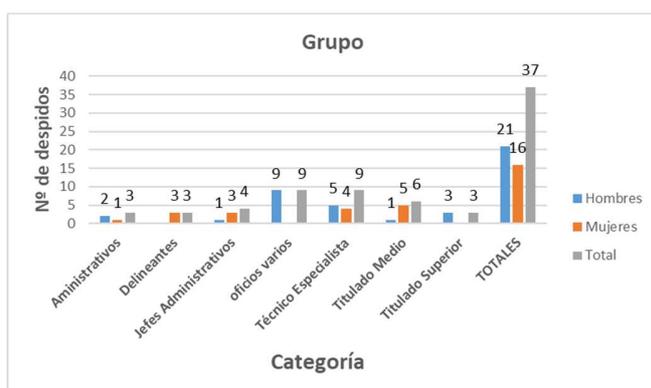
Por países:



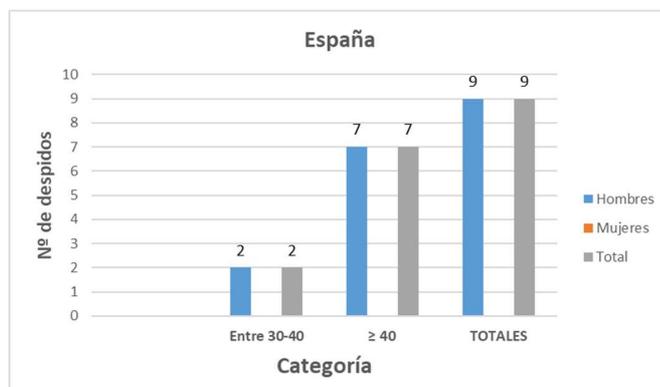
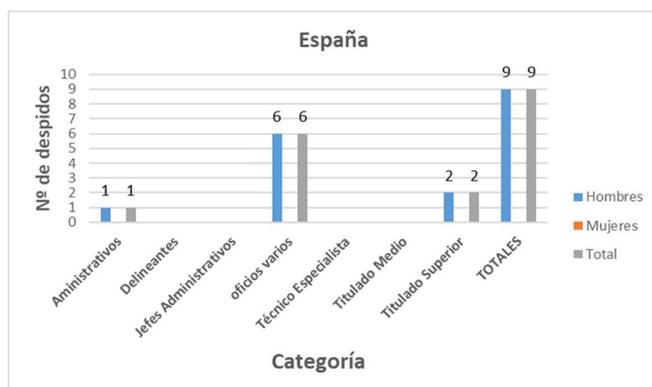


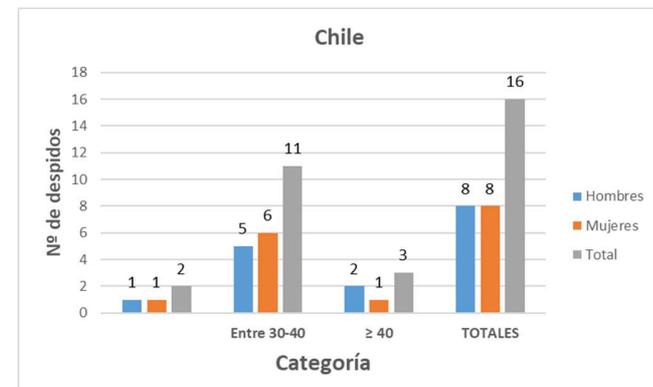
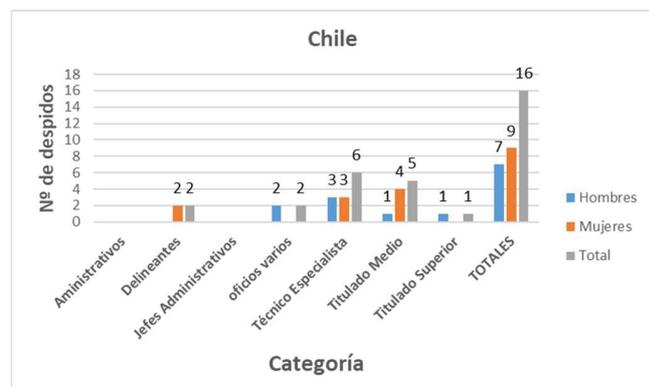
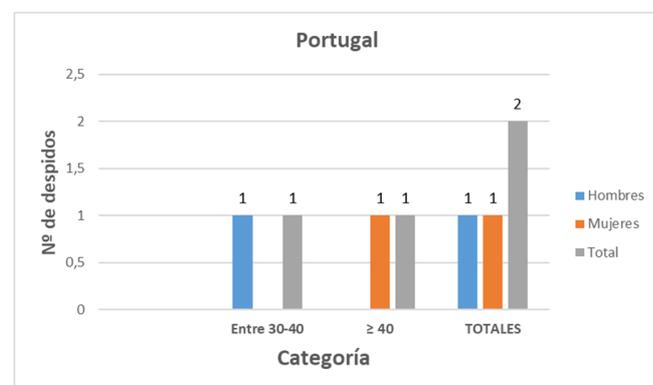
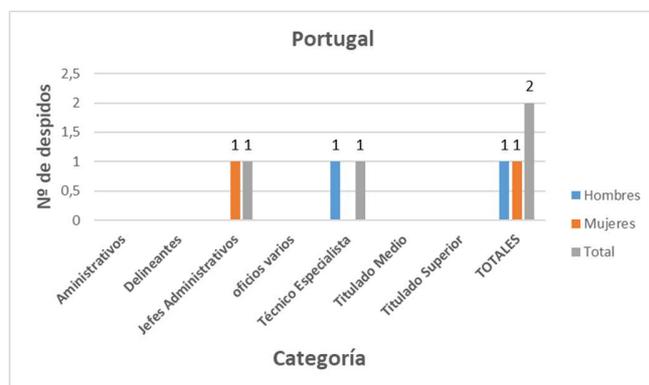
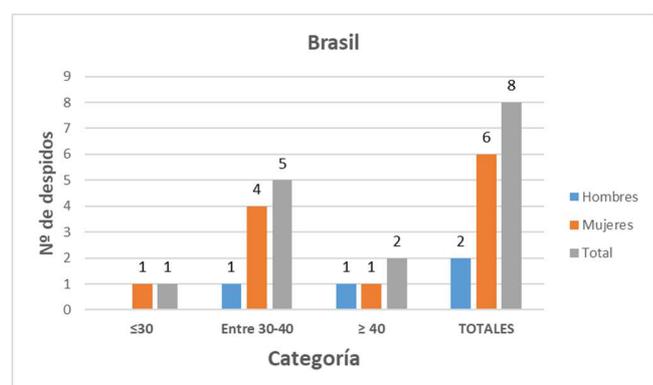
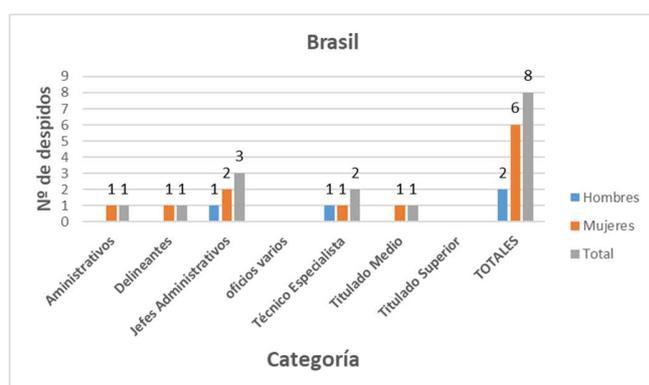
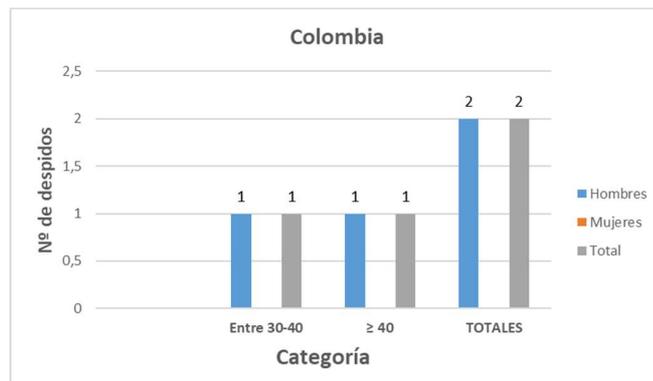
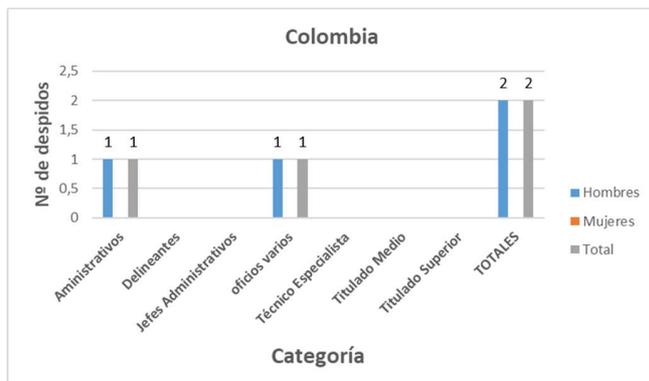
Número de despidos por género, edad y clasificación profesional

Datos Grupo INERCO 2019



Datos por países 2019:





En Perú, México y EEUU no se han producido despidos durante el año 2019.

Remuneraciones medias desagregados por género y clasificación profesional. Brecha salarial

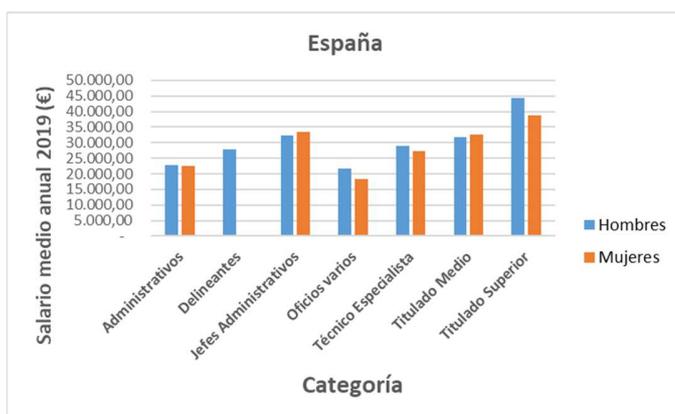
En este apartado se aportan los datos de remuneraciones medidas de cada país correspondientes a 2019.

España

A continuación, se muestra la tabla de salario medio anual por categorías en los años 2018 y 2019 y se aportan los datos de brecha salarial en 2019.

CATEGORÍA	Salario medio 2018 (€/año)	
	Hombres	Mujeres
Administrativos	18.698,00	22.581,00
Delineantes	24.513,00	
Jefes Administrativos	31.310,00	32.932,00
Oficios varios	21.740,00	18.270,00
Técnico Especialista	29.468,00	26.614,00
Titulado Medio	32.815,00	31.576,00
Titulado Superior	42.164,00	38.229,00

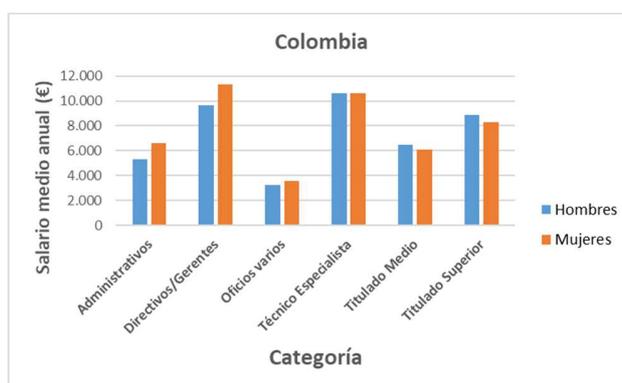
CATEGORÍA	Salario medio 2019 (€/año)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Administrativos	22.918,00	22.414,00	2,2%
Delineantes	27.734,00		
Jefes Administrativos	32.396,00	33.320,00	-2,9%
Oficios varios	21.742,00	18.242,00	16,1%
Técnico Especialista	28.826,00	27.202,00	5,6%
Titulado Medio	31.724,00	32.550,00	-2,6%
Titulado Superior	44.212,00	38.640,00	12,6%



Todas las remuneraciones indicadas se encuentran por encima de los convenios de aplicación. Por ejemplo, en España más del 85% de los empleados están sujetos al Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Éste establece un salario anual en 2019 para las categorías de titulado superior y titulado medio de 26.065,07€ y 20.077,13€ respectivamente, importes muy inferiores a las remuneraciones de INERCO en 2019 para estas categorías.

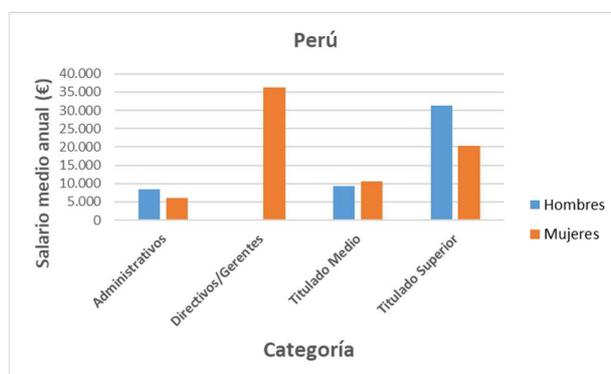
Colombia

CATEGORÍA	Salario medio (€/año)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Administrativos	5.333	6.633	-24,4%
Delineantes	0	0	
Directivos/Gerentes	9.667	11.333	-17,2%
Oficios varios	3.270	3.580	-9,5%
Técnico Especialista	10.633	10.600	0,3%
Titulado Medio	6.467	6.083	5,9%
Titulado Superior	8.843	8.300	6,1%



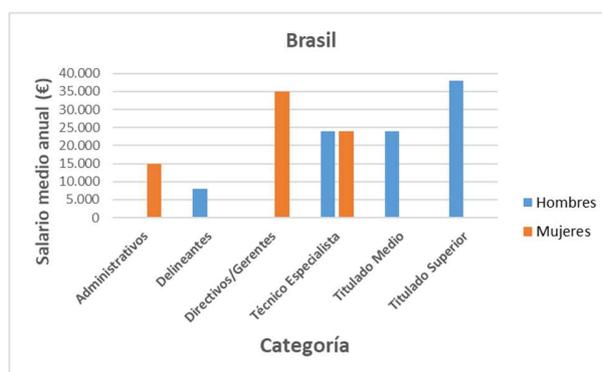
Perú

CATEGORÍA	Salario medio (€/año)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Administrativos	8.356	5.946	28,8%
Delineantes			
Directivos/Gerentes		36.305	
Oficios varios			
Técnico Especialista			
Titulado Medio	9.374	10.654	-13,6%
Titulado Superior	31.383	20.306	35,3%



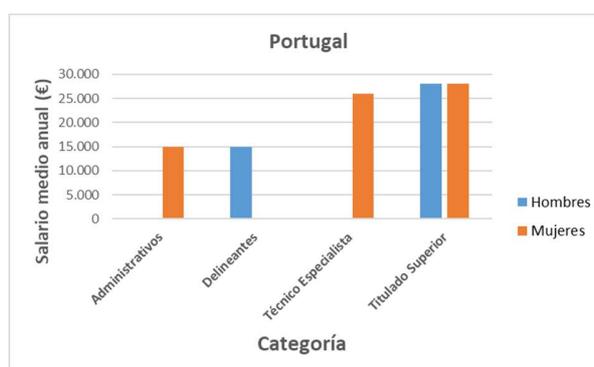
Brasil

CATEGORÍA	Salario medio (€/año)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Administrativos		15.000	
Delineantes	8.000		
Directivos/Gerentes		35.000	
Oficios varios			
Técnico Especialista	24.000	24.000	0,0%
Titulado Medio	24.000		
Titulado Superior	38.000		



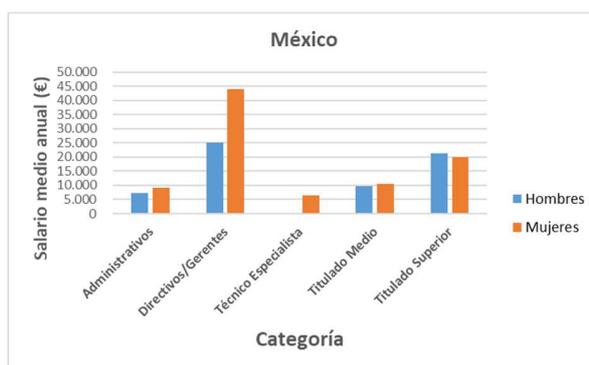
Portugal

CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Administrativos		15.000	
Delineantes	15.000		
Jefes Administrativos			
Oficios varios			
Técnico Especialista		26.000	
Titulado Medio			
Titulado Superior	28.000	28.000	0,0%



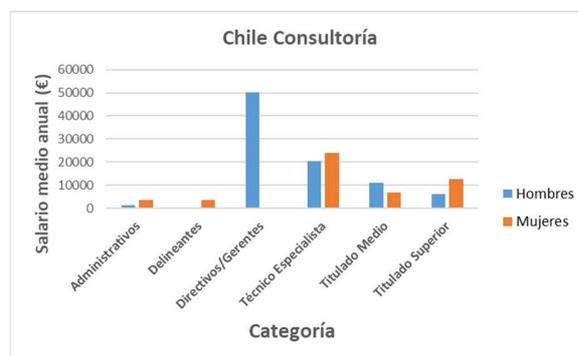
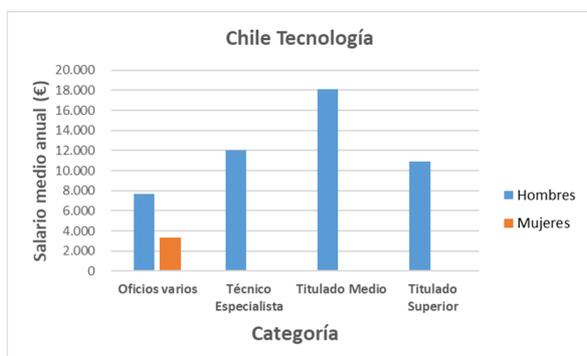
México

CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Administrativos	7.200	9.100	-26,4%
Delineantes			
Directivos/Gerentes	25.000	44.000	-76,0%
Oficios varios			
Técnico Especialista		6.600	
Titulado Medio	9.700	10.500	-8,2%
Titulado Superior	21.200	20.000	5,7%



Chile

CHILE TECNOLOGÍA		Salario medio (€/año)		CHILE CONSULTORÍA		Salario medio (€/año)	
CATEGORÍA	Hombres	Mujeres	CATEGORÍA	Hombres	Mujeres		
Administrativos			Administrativos	1197	3580		
Delineantes			Delineantes		3561		
Jefes Administrativos			Directivos/Gerentes	50227			
Oficios varios	7.650	3.336	Oficios varios				
Técnico Especialista	12.022		Técnico Especialista	20334	24096		
Titulado Medio	18.077		Titulado Medio	10892	6672		
Titulado Superior	10.929		Titulado Superior	6239	12517		



Remuneración media de Consejeros y Directivos en 2019:

Grupo INERCO:

Remuneración (€)	Fija	Variable	Dietas
Mujeres	73.586	2.000	1.128
Hombres	76.703	3.571	3.041

Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por género. Prestaciones sociales incluidos los planes largo plazo.

Grupo INERCO:

País	Total	Mujeres	Hombres
ESPAÑA	3.368.319,98 €	1.077.862,39 €	2.290.457,59 €
EEUU	32.828,59 €	- €	32.828,59 €
COLOMBIA	548.236,74 €	293.242,91 €	254.993,83 €
PERU	71.308,44 €	30.252,06 €	41.056,37 €
CHILE	79.827,63 €	31.598,44 €	48.229,19 €
BRASIL	342.115,51 €	152.051,34 €	190.064,17 €
MÉXICO	39.624,27 €	17.610,79 €	22.013,49 €
PORTUGAL	67.635,57 €	30.060,25 €	37.575,32 €
	4.549.896,72 €	1.632.678,18 €	2.917.218,54 €

	Hombres	Mujeres
Plan Pensiones	64.140,92 €	5.306,54 €

Implantación de políticas de desconexión laboral Grupo INERCO

A continuación, se listan a modo de ejemplo algunas de las medidas de desconexión laboral aplicadas en el Grupo:

- ✓ Horario flexible con opción de autogestionar el tiempo de almuerzo y pausas.
- ✓ Acuerdos con restaurantes cercanos al área de trabajo para que el empleado tenga opción de disfrutarlos en su tiempo de almuerzo/ pausas.
- ✓ Existencia de zonas de desconexión con acceso a vending de bebidas calientes y frías.
- ✓ Existencia de zonas de juegos y otras actividades lúdicas
- ✓ Jornada reducida los viernes de todo el año lo que permite la transición a los días de descanso de fin de semana.
- ✓ Acuerdos con gimnasios y centros deportivos cercanos al área de trabajo, para que el empleado que lo desee pueda realizar actividades deportivas haciendo uso de las pausas del horario flexible.
- ✓ Posibilidad de gestionar por parte del empleado el tiempo de vacaciones a lo largo del calendario laboral anual.
- ✓ Disponibilidad de disfrute de permisos no retribuidos a lo largo del calendario laboral anual.
- ✓ Teletrabajo.
- ✓ Talleres sobre pausas activas y manejo de estrés.
- ✓ Tardes deportivas.
- ✓ Celebración de fechas especiales.

Políticas de conciliación. Bajas maternales/paternales Grupo INERCO:

Bajas	2019
Maternales	11
Paternales	13

Personas con reducción de jornada a petición propia	2019
Hombres	3
Mujeres	29

Seguridad y Salud. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por género

Grupo INERCO

		2019			
		Nº ACCIDENTES CON BAJA HOMBRES	Nº ACCIDENTES CON BAJA MUJERES	ÍNDICE FRECUENCIA	ÍNDICE GRAVEDAD
ESPAÑA	INCE	0	0	0	0
	INITC	1	0	3,81	0,03
	INIC	0	0	0	0
	INPR	0	0	0	0
	INFO	0	0	0	0
	INTA	0	0	0	0
	INAC	0	0	0	0
	INSEC	0	0	0	0
	COLOMBIA		3	0	2,6
CHILE	CONSULTORÍA	0	0	0	0
	TECNOLOGÍA	0	0	0	0
PERÚ		0	0	0	0
BRASIL		0	0	0	0
MÉXICO		0	0	0	0
PORTUGAL		0	0	0	0
USA		0	0	0	0

Enfermedades profesionales

En el Grupo INERCO no se han producido enfermedades profesionales en 2019.

Horas de formación totales

Todas las empresas del Grupo Inerco cuentan con políticas de formación de empleados en ámbitos como:

- ✓ Seguridad y Salud
- ✓ Idiomas
- ✓ Formación técnica específica
- ✓ Otros (gestión equipos, herramientas informáticas, etc.)

2019	HORAS DE FORMACIÓN
España	8.905
Colombia	573
Chile	112
Perú	877
Brasil	1524
México	784
Portugal	0
Total Grupo	12.775

Los datos recogidos en la tabla anterior corresponden a horas de formación recibida en cada país, excepto para Colombia, que se aportan horas de formación impartida.

PROVEEDORES



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Para INERCO la Responsabilidad Social Corporativa es uno de los grandes bloques que agrupan los principios de la organización y por ello queremos contar con proveedores que compartan nuestro enfoque.

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético "Exigir a nuestros suministradores un comportamiento ético y responsable en cuanto a la seguridad y el medioambiente, la no discriminación de sus empleados y su independencia frente a los poderes político y económico" y "Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes".

Sistema de homologación de proveedores

Dentro del Grupo, la gestión de proveedores se realiza a nivel de empresa. En particular, las empresas españolas que cuentan con un sistema de gestión implantado, aplican una sistemática de homologación de proveedores que contempla la evaluación de diversos aspectos como calidad, medioambiente, seguridad y salud, RSC, etc., así como su desempeño en trabajos anteriores. Adicionalmente, se solicita a los proveedores su compromiso con los siguientes principios que la organización entiende básicos:

- ✓ Compromiso de no discriminación hacia las personas que forman parte de la organización, clientes y proveedores.
- ✓ Conducir la actividad comercial bajo la premisa de respeto a los Derechos Humanos, justicia, honestidad y transparencia.
- ✓ Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Apoyar la eliminación del trabajo infantil, forzoso o realizado bajo coacción.
- ✓ Apoyar la libertad de afiliación.
- ✓ No ofrecer/aceptar sobornos para conseguir/conceder ventajas comerciales.
- ✓ Contribuir al desarrollo sostenible minimizando el impacto ambiental de la actividad.
- ✓ Velar por la independencia respecto a los poderes político y económico.

En INERCO Consultoría Colombia, Perú y Brasil también se aplican sistemáticas de evaluación y homologación de proveedores en los ámbitos de calidad, respeto al medioambiente y seguridad y salud laboral.

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

En INERCO somos conscientes de la importancia de trabajar con nuestros proveedores como aliados estratégicos que compartan nuestros principios y valores.

Difusión del Código Ético entre los proveedores

Como se ha indicado anteriormente, el Código Ético de INERCO establece las líneas de base de su compromiso con la RSE y la necesidad de contar con suministradores que compartan con nosotros principios y valores.

La comunicación de estos principios y valores se realiza a todos los proveedores de INERCO y, en general, a cualquier parte interesada facilitando su acceso a la "Misión y Código Ético" de INERCO a través de la web de la organización (www.inerco.com).

Sistemas de gestión de calidad

La mayor parte de las empresas que constituyen el Grupo INERCO tienen implantado un sistema integrado de gestión. Ello implica la sistematización de criterios para la selección de proveedores y el seguimiento de su desempeño.

INERCO quiere trabajar con proveedores aliados con los que comparta sus valores en materia de RSE. Tal y como se ha indicado en el apartado anterior. Actualmente, en el marco del sistema de gestión implantado en las empresas españolas, se solicita a los proveedores su compromiso con ocho principios que la organización entiende básicos en materia de responsabilidad social corporativa y respeto a los Derechos Humanos.

Buzón de sugerencias

INERCO dispone en su página web de un formulario de contacto a través del cual los proveedores, como parte interesada, pueden comunicar o solicitar a la organización la información que consideren de interés.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

El Grupo INERCO está firmemente comprometido con el cumplimiento de los Derechos Humanos y la abolición del trabajo infantil/forzoso.

En el Grupo no solo no se realiza contratación de mano de obra infantil ni trabajo forzoso por los propios principios éticos de la organización, sino que se trabaja para adquirir el compromiso de proveedores y contratistas en este sentido.

En particular, para trabajos en áreas geográficas en las que puede ser más probable detectar esta situación, se plantean acciones como la posibilidad de realizar auditorías a proveedores y contratistas para descartar el empleo de mano de obra infantil o el requerimiento contractual de apoyo a la eliminación del trabajo infantil/forzoso por parte de proveedores y contratistas.

Lucha contra la corrupción y soborno

La independencia de los poderes político y económico es un pilar básico del Código Ético de INERCO.

En la organización no se han presentado casos de corrupción ni soborno. No obstante, para trabajos que se desarrollan en áreas geográficas en las que esta situación puede presentarse con mayor probabilidad, la empresa trabaja en acciones como:

- ✓ Incluir cláusulas anticorrupción en los contratos laborales de los trabajadores y en las órdenes de servicio realizadas con los proveedores y contratistas.
- ✓ Incluir cláusulas anticorrupción en el procedimiento de homologación de proveedores y contratistas.

EN CIFRAS. RESULTADOS

Bienes o servicios que suministran los principales proveedores del Grupo INERCO

A continuación, se indican los principales grupos de bienes y servicios adquiridos en cada país.

Principales grupos de bienes y servicios adquiridos en 2019	ESPAÑA	COLOMBIA	PERÚ	MÉXICO	CHILE	BRASIL	PORTUGAL
Compras y subcontrataciones para el desarrollo de proyectos	X	X	X	X	X		
Transporte de personal, terrestre y aéreo	X	X	X		X		X
Servicios de salud laboral		X	X	X	X		X
Suministros de oficina			X	X	X	X	X
Limpieza y mantenimiento							X

GRUPO DE INTERÉS

MEDIOAMBIENTE



Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente

La propia misión de INERCO establece de forma explícita la contribución al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la ingeniería, el medio ambiente y la seguridad. Asimismo, la organización recurre a nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente en el marco de su propia actividad.

Adicionalmente, aunque el impacto ambiental directo de la organización no resulta significativo, en las distintas sedes se trabajan en la optimización del consumo de recursos.

Código Ético

INERCO, empresa al servicio del sector industrial, nace y mantiene en la actualidad, como uno de sus valores institucionales y éticos, procurar que el desarrollo industrial sea plenamente respetuoso con el entorno.

Así, la actividad del Grupo se centra en el desarrollo y aplicación de las mejores tecnologías disponibles para el sector industrial, sin olvidar el compromiso adquirido de minimizar el impacto de la propia actividad a través del uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente y prácticas de uso responsable de recursos.

Por otra parte, el código Ético del Grupo INERCO establece como valor institucional "Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO", valor que se traduce en consignas internas de reciclado de residuos, especialmente papel, como principal residuo generado en el desarrollo de la actividad, y de minimización de consumo de recursos (papel, agua y energía eléctrica).

Buenas prácticas para un uso sostenible de recursos

La consigna de uso sostenible de recursos es general en la organización, aplicable a todas y cada una de las sedes del Grupo.

Adicionalmente, cabe destacar que algunas de las empresas del Grupo cuentan con sistemas de gestión ambiental y/o grupos de trabajo específicos para impulsar mejoras en la gestión ambiental de la organización.

En particular, la sede principal de la organización cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental y procedimientos definidos para el control del consumo de recursos que han sido evaluados y valorados como significativos o controlados (agua, papel y energía eléctrica) En estos procedimientos se establecen los mecanismos implantados para

el control y seguimiento del consumo de recursos y se establecen los informes y registros sobre el consumo de recursos y definen las responsabilidades de elaboración, supervisión y archivo de los mismos.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos

INERCO, en línea con su compromiso de minimizar el impacto ambiental de su actividad, promueve la aplicación de nuevas tecnologías de menor impacto ambiental en sus instalaciones.

La solución implantada es particular para cada sede, atendiendo a las características de cada edificio y su uso.

En particular, en el Edificio Cartuja, sede principal del Grupo, se dispone de paneles solares y lámparas LED. En 2016 se realizó una auditoría de eficiencia energética conforme al Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía.

En esta auditoría se analizaron dos parámetros fundamentales: consumo absoluto de energía eléctrica (kWh/año) y estimación del reparto por líneas consumidoras del edificio y se puso en relieve el evidente compromiso de INERCO con el ahorro energético y uso responsable recursos. Este informe también recogía propuestas de medidas adicionales a las muchas ya realizadas por la organización.

En sedes de menor tamaño las acciones se han centrado en el cambio progresivo a luminarias de bajo consumo.

Asimismo, desde cada una de las empresas, se trabaja en la comunicación a todo el personal de buenas prácticas que permitan realizar un uso eficiente de los recursos, a través de la publicación de boletines informativos, envío de correo electrónico o difusión de programas ambientales.

Realizar estudios sobre tecnología respetuosa con el medioambiente

En el ámbito tecnológico, INERCO ha desarrollado e implanta tecnologías respetuosas con el medioambiente, orientadas a la reducción del impacto ambiental de las instalaciones industriales. A continuación, se citan algunos de los proyectos de tecnología e ingeniería desarrollados:

- ✓ Tecnología de reducción de emisiones y optimización energética.
- ✓ Caracterización y optimización de plantas de azufre, aminas y lavado de aguas ácidas en refinería.
- ✓ Tecnología de evaporación al vacío por compresión mecánica para plantas de tratamiento de vertidos hospitalarios.
- ✓ Soluciones acústicas para el sector industrial.
- ✓ Recuperación de suelos y aguas subterráneas contaminadas.
- ✓ Estudios en el ámbito ambiental y de seguridad en el sector industrial.

- ✓ Consultoría ambiental y de adaptación al cambio climático del sector minero y energético.
- ✓ Asesoría ambiental para proyectos mineros.
- ✓ Asesoría ambiental para el sector aeroportuario.

Cálculo y compensación de emisiones de CO₂

INERCO, consciente del impacto ambiental asociado a las emisiones directas e indirectas de CO₂, trabaja desde sus orígenes para realizar una adecuada gestión y minimización de estas emisiones, tanto de sus clientes como de la propia actividad.

Código Ético

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Calculo de emisiones de CO₂ (alcance 1 y 2)

Dentro del Grupo, INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría reporta sus emisiones directas e indirectas de CO₂ (alcances 1 y 2) a SACE (Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones).

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos

Tal y como se ha indicado anteriormente, INERCO realiza un esfuerzo importante en el uso de nuevas tecnologías que permitan optimizar el uso de recursos asociado a su propia actividad.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

La organización conoce el impacto ambiental asociado a su actividad y lo valora como no significativo. No obstante, se definen pautas de actuación para minimizar los impactos más relevantes identificados.

Política de reducción de consumo

El código Ético del Grupo INERCO establece como valor institucional "Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO". Este valor se traduce en consignas internas de minimización de consumos de papel, agua y energía eléctrica, principales consumos asociados a la actividad.

Sistemas de gestión ambiental

Algunas empresas del Grupo cuentan con sistema de gestión ambiental y, por tanto, han identificado y evaluado sus impactos ambientales. Dado que estas empresas son representativas de la actividad del Grupo, la organización dispone de información sobre sus impactos ambientales más significativos.

Así, aunque el impacto ambiental del Grupo, por las características de su actividad, no es relevante, la organización establece medidas para minimizar y/o controlar los aspectos ambientales más significativos:

- ✓ Consumo de papel.
- ✓ Consumo de agua.
- ✓ Consumo de energía eléctrica.
- ✓ Generación de residuos (mayoritariamente no peligrosos y pequeñas cantidades de peligrosos).

Para minimizar el impacto asociado al consumo de recursos se establecen buenas prácticas y se realizan inversiones en nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Para los residuos se difunden buenas prácticas orientadas a minimizar su generación y, en cualquier caso, se realiza su gestión final a través de gestores autorizados para cada tipo de residuo.

En el apartado "En cifras. Resultados" se presentan diversos indicadores de gestión ambiental de la organización.

EN CIFRAS. RESULTADOS

Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, y, en su caso, la salud y la seguridad. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (Identificación y evaluación de aspectos ambientales/impactos ambientales).

En las geografiías en las que se dispone de certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 se realiza una evaluación de aspectos ambientales significativos en los centros como parte de los requerimientos de la norma (España, Colombia, Perú, y Brasil). Esta información permite concluir que el impacto ambiental de las actividades desarrolladas por el Grupo es muy bajo.

La propia actividad conlleva que el bajo impacto ambiental del Grupo se encuentre asociado a los aspectos ambientales de oficinas: consumo de papel, energía eléctrica, consumo de agua y generación de residuos.

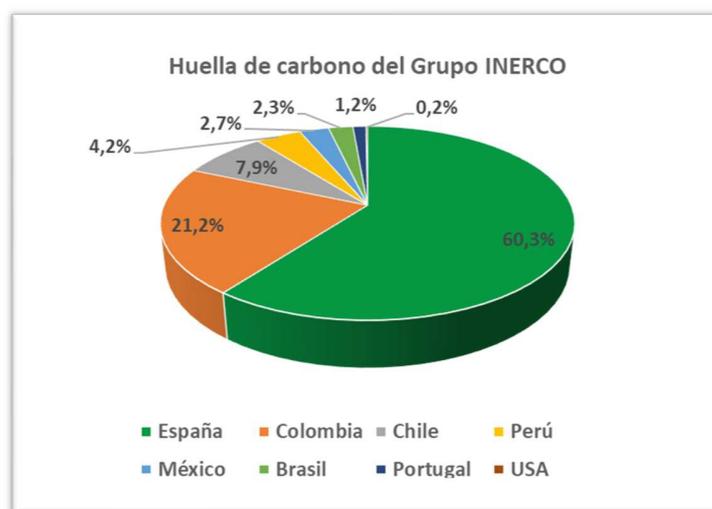
Debe considerarse que no todas las sedes de INERCO son propiedad del Grupo, por lo que la capacidad de acción sobre los aspectos ambientales se puede ver limitada.

En particular, la sede corporativa es un complejo de oficinas propiedad del Grupo que concentra más del 85% de empleados de España, situación que posibilita la capacidad de acción sobre los aspectos ambientales. En esta sede se realiza seguimiento de indicadores y control de aspectos ambientales en el marco del sistema de gestión, certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015.

Cambio climático

INERCO reporta las emisiones de CO₂ asociadas a su sede corporativa en Sevilla. A continuación, se incluyen los datos correspondientes a 2018, último reporte de información realizado a SACE, dado que aún no se ha reportado la información correspondiente al año 2019.

- ✓ Emisión de los vehículos automóviles pertenecientes a INERCO. Este parámetro tiene un valor de 4.556 kg eq de CO₂
- ✓ Emisiones atmosféricas en trabajos de campo. Este factor es despreciable puesto que apenas se produce, además de tener poca importancia en cuanto a concentración.
- ✓ Emisiones del grupo electrógeno. La emisión del grupo en 2018 es de 40 kg CO₂ eq.
- ✓ Emisiones indirectas CO₂. Las emisiones indirectas de CO₂ correspondientes a 2018, considerando factor emisión 0,41 kg CO₂ eq/kWh, tienen un valor de 252.576,81 kgCO₂eq, inferior al valor medio de los tres últimos años (264.350).



El Grupo Inerco trabaja de forma continua en la mejora de la eficiencia energética del edificio corporativo con el fin de reducir la huella ambiental de nuestras actividades. A modo de ejemplo, en Perú se desarrollan medidas adicionales de reducción del consumo energético como el programa de control de la energía.

Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización. Otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

Listado de residuos generados, cantidad (Kg) y destino (vertedero, reciclaje, reutilización, etc.)

En todas las sedes se realiza un esfuerzo en la segregación de los residuos que se generan al objeto de destinar a reciclado aquellos que sean susceptibles de ello. A continuación, se aporta información sobre los principales residuos generados en cada país, la cantidad producida y el destino final de todos ellos en el año 2019.

España

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Envases (botellas de plástico)	583,2	Vertedero
Aguas de laboratorio	156	Gestor autorizado
Fluorescente	0	Gestor autorizado (suministrador)
Papel	9820	Reciclaje
Pilas	24	Punto limpio
Tóner	77 unidades	Gestor autorizado (suministrador)
RSU	3025	Vertedero
Envases vacíos contaminados	127	Gestor autorizado
Material absorbente	22	Gestor autorizado
Productos químicos lab	141	Gestor autorizado

Colombia

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Luminarias	0,2	Gestor Autorizado
Pilas	6,5	Gestor Autorizado
Tóner	0,57	Gestor autorizado
Vidrio contaminado	1	Gestor autorizado
RAEES (computadores, mouse, teclados)	64	Gestor autorizado
Aerosoles	0,2	Gestor Autorizado
Fármacos vencidos	0,9	Gestor Autorizado
Mercuriales	0,02	Gestor Autorizado

Perú

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Envases (botellas de plástico)	150	Reciclaje, gestor autorizado
Fluorescente/luminarias	35	Gestor autorizado
Papel	1500	Reciclaje /reutilización
Pilas	35	Gestor Autorizado
Tóner	120	Gestor autorizado
Vidrio	30	Gestor autorizado

México

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel	25	Vertedero
Pilas	12	Gestor autorizado
Tóner	30	Gestor autorizado (suministrador)
Equipo de cómputo obsoleto	60	Gestor autorizado

Portugal

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Envases (botellas de plástico)	5	Vertedero
Fluorescente	1	Gestor autorizado (suministrador)
Papel	70	Reciclaje
Pilas	1	Punto limpio
Tóner	10	Gestor autorizado (suministrador)

Brasil

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel	320	Reciclaje
Pilas	3	Punto limpio
Tóner	2	Gestor autorizado (suministrador)
Material absorbente contaminado	150	Gestor autorizado

Uso sostenible de los recursos.

Consumo de agua

El consumo de agua en el grupo corresponde al consumo de agua de red para dotación de las distintas oficinas.

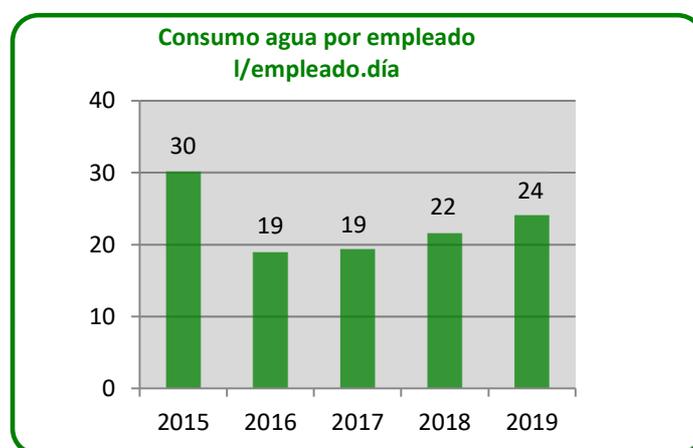
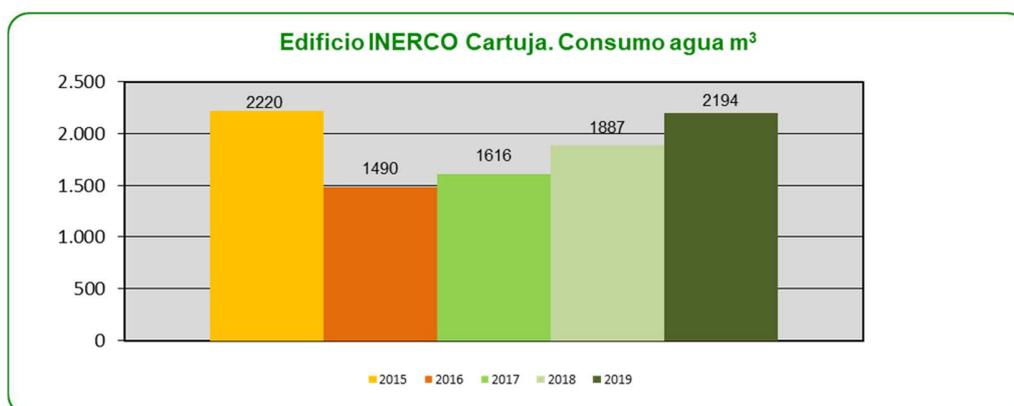
A continuación, se incluye una tabla con el dato de consumo de agua de distintas oficinas del Grupo en 2019. Debe indicarse que en algunas de las sedes no se dispone a día de hoy de dato de consumo de agua por estar ubicadas en edificios compartidos.

Instalaciones de INERCO	Consumo de agua de red (l)
Sede España-Sevilla-Cartuja	2.194.000
Sede España-Madrid-Villaverde	94.000
Sede Portugal	100.000
Sede Perú	98.000

Atendiendo al número de empleados asignados a cada sede, el consumo reportado es representativo del 50% del negocio.

Respecto al consumo específico por empleado, considerando que el porcentaje de personal asignado a cada centro que desarrolla su trabajo de forma permanente en las instalaciones de INERCO es muy variable en función del territorio, no resultan comparables los datos de consumo específico por empleado en cada sede.

A continuación, se presentan los datos de evolución en los últimos cinco años del consumo de agua en la sede corporativa de Inerco:



El incremento registrado en los dos últimos años del consumo específico de agua lleva a plantear acciones en 2020 para el análisis de las causas de esta tendencia y la definición de las medidas que correspondan.

Medidas tomadas para optimizar el consumo de agua

En el Grupo se trabaja de forma continua para optimizar el consumo de agua con distintas medidas. Por ejemplo, en Colombia se ha realizado una campaña de ahorro de consumo de agua en baños y cafetería. En la sede corporativa se realiza seguimiento del consumo de agua para detectar y actuar ante incidencias que puedan suponer un incremento del consumo.

Consumo de energía (primaria e intermedia)

Consumo de energía eléctrica (kWh)

El consumo de energía eléctrica en el grupo corresponde al consumo de energía asociado al uso de oficinas de las distintas sedes.

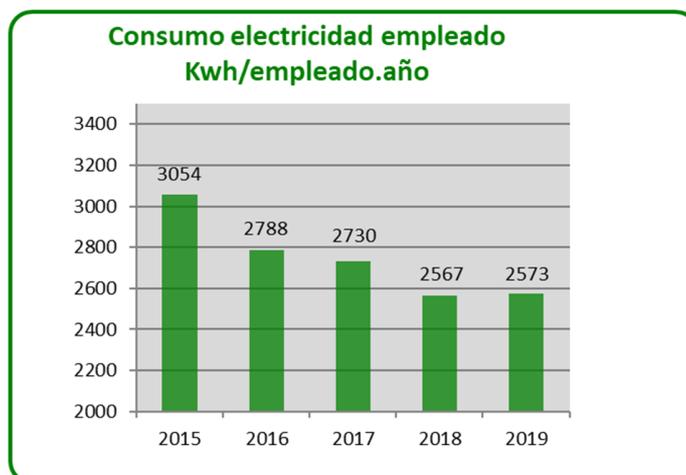
A continuación, se incluye una tabla con el dato de consumo de electricidad de distintas oficinas del Grupo en 2019. Debe indicarse que en algunas de las sedes no se dispone a día de hoy de dato de consumo de agua por estar ubicadas en edificios compartidos.

Instalaciones de INERCO	Consumo de electricidad (Kwh)
Sede España-Sevilla	646.225
Sede España-Madrid-Villaverde	31.936
Sede España-Madrid-Tres Cantos	8.453
Sede Portugal	17.765
Sede Perú	22.200
Sede México	24.000

Atendiendo al número de empleados asignados a cada sede, el consumo reportado es representativo del 56% del negocio.

Respecto al consumo específico por empleado, considerando que el porcentaje de personal asignado a cada centro que desarrolla su trabajo de forma permanente en las instalaciones de INERCO es muy variable en función del territorio, no resultan comparables los datos de consumo específico por empleado en cada sede.

A continuación, se presenta la evolución en los últimos cinco años del consumo de electricidad por empleado en la sede corporativa de Inerco:



Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

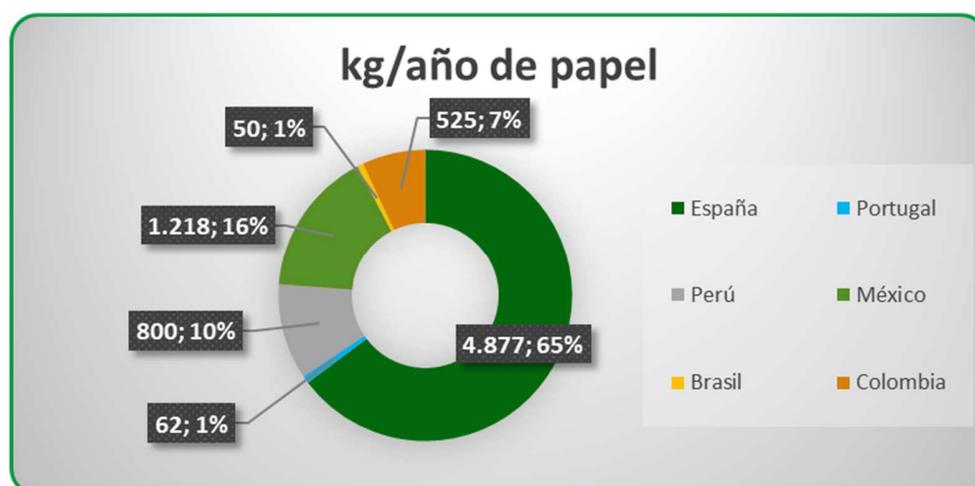
En el Grupo se siguen realizando acciones para mejorar la eficiencia energética. Entre éstas pueden citarse las siguientes:

- ✓ Cambio de luminarias a lámparas LED.
- ✓ Concienciación del personal para apagar las luces a la salida o paradas para comer.
- ✓ Acciones de comunicación para concienciación ambiental (apagar pantallas del computador, no dejar cargadores conectados, buen uso del sistema de climatización, etc.)
- ✓ Uso de energía renovable.

Consumo de materias primas.

Consumo de papel en oficina

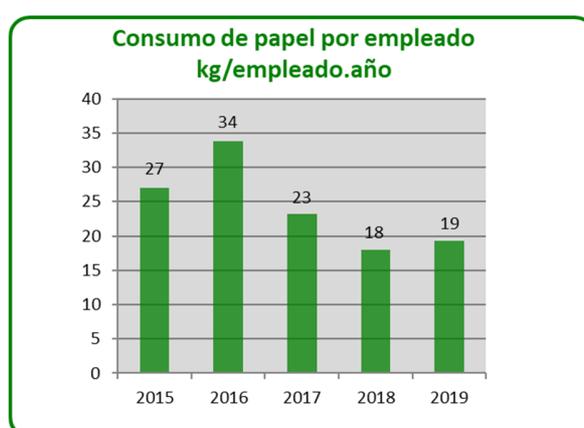
A continuación, se presentan los datos de consumo de papel en el Grupo durante el año 2019, desglosados por países.



Atendiendo al número de empleados asignados a cada sede, el consumo reportado es representativo del 86% del negocio.

Considerando que el porcentaje de personal asignado a cada centro que desarrolla su trabajo de forma permanente en las instalaciones de INERCO es muy variable en función del territorio, no resultan comparables los datos de consumo específico por empleado en cada sede.

No obstante, se presenta a continuación un gráfico de la evolución en los últimos cinco años del consumo específico de papel en la sede corporativa en el que se observa la reducción desde la puesta en marcha del Plan de Digitalización.



Medidas de optimización del uso de papel

En todas las oficinas se trabaja por la reducción del consumo de papel, pudiendo destacarse las siguientes medidas:

- ✓ Proyecto de digitalización y oficina sin papel.
- ✓ Impresión de documentos solo en caso necesario y a doble cara.
- ✓ Acciones de comunicación orientadas a la concienciación en el uso de papel (priorizar el envío de ofertas e informes en formato digital, reciclaje de papel, etc.)
- ✓ Control del consumo de papel.
- ✓ Reutilización de reverso de hojas para “draft”.



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.

