



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.

INERCO

Corporación Empresarial, S.L.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021 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 2021

Informe de Progreso | 4

09/06/2022

Carta de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

A nuestros grupos de interés:

Un año más, desde nuestra adhesión en 2017 al Pacto Mundial, renovamos nuestro compromiso decidido con los diez Principios y con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En nuestra quinta Comunicación de Progreso compartimos con vosotros el balance de 2021, un año difícil marcado aún por los efectos de la pandemia de COVID-19, pero en el que hemos seguido trabajando para alinear los objetivos del negocio con los de la equidad y la sostenibilidad.

2021 ha sido un año relevante para INERCO en el ámbito de la sostenibilidad:

- Definimos nuestra senda de contribución al Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 5 de las Naciones Unidas (ODS 5 Igualdad de género). Como punto de partida hemos asumido el compromiso para desarrollar un Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable a toda la organización en todos los territorios en los que estamos presentes. Nuestro objetivo es conseguir que este Plan de Igualdad sea una herramienta efectiva de mejora del clima social en la organización, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por tanto, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.
- Iniciamos la implantación de un modelo híbrido de trabajo que permite realizar teletrabajo durante parte de la jornada laboral, contribuyendo así a distintos Objetivos de Desarrollo Sostenible como el 13 Acción por el clima, 8 Trabajo decente y crecimiento, 3 Salud Laboral o 5 Igualdad de género.
- Trabajamos para reforzar alianzas que nos permitan ofrecer más y mejores servicios y productos a nuestros clientes en los ámbitos de la transición energética, descarbonización, eficiencia energética y lucha contra la contaminación, todos ellos orientados a hacer posible la contribución del sector industrial al desarrollo sostenible.

Cordialmente,



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 2021: 525

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

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 	

PAÍSES EN LOS QUE ESTAMOS PRESENTES



FACTURACIÓN / INGRESOS:

País	Ingresos (Millones de EUR)	EBITDA (Millones de EUR)	Ingresos por subvenciones (Millones de EUR)	Impuesto sobre beneficios (Millones de EUR)
España	30,66	1,01	0,35	0,05
Colombia	3,67	0,28	0,00	0,02
Chile	6,61	-0,56	0,00	0,07
Perú	1,43	-0,17	0,00	0,00
México	1,99	-0,06	0,00	0,00
Brasil	0,51	0,12	0,00	0,00
Portugal	0,48	0,10	0,00	0,00
EEUU	0,24	-0,01	0,00	0,00
Grupo	45,59	1,52	0,35	0,14

NATURALEZA JURÍDICA. ORGANIGRAMA

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



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.

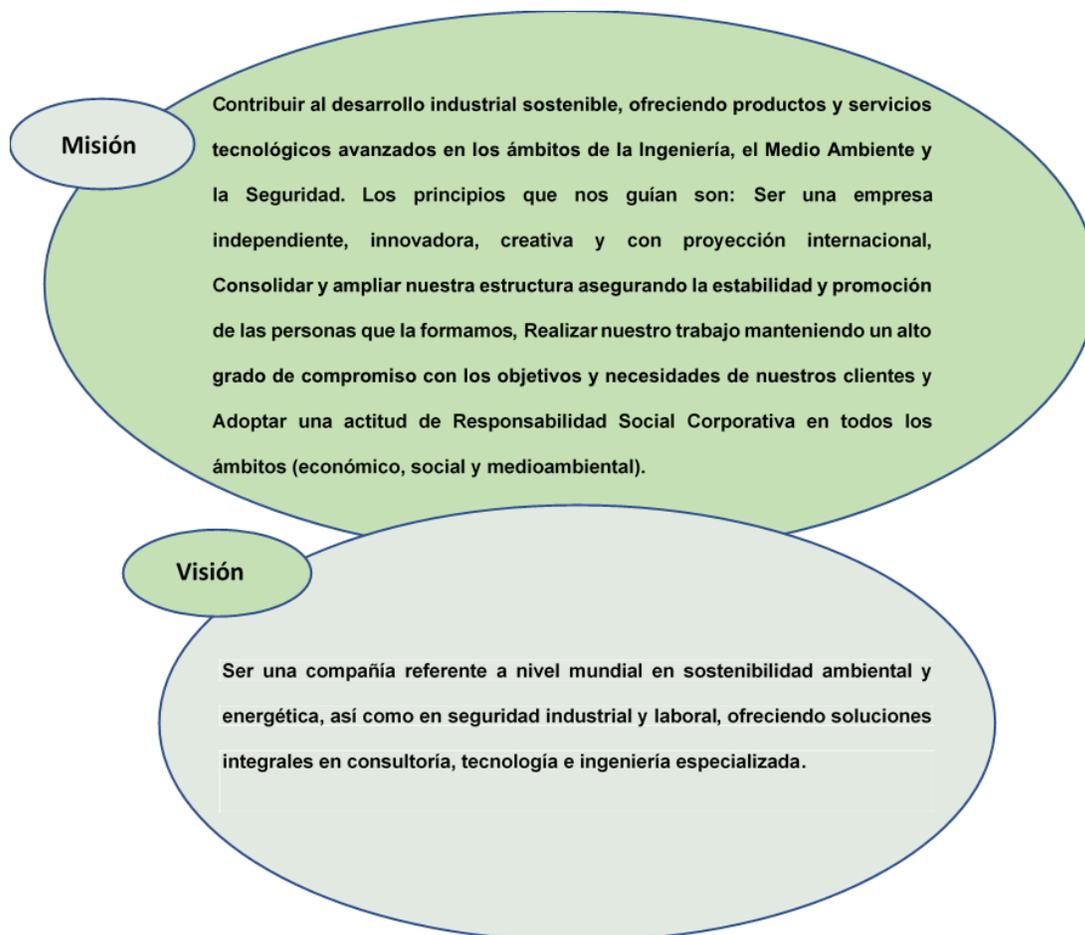
Para ello seguiremos poniendo en práctica nuestro compromiso con la industria y su desarrollo sostenible en el mundo; una industria a la que ofrecemos nuestra innovación y anticipación, con las que contribuimos de forma decisiva a que sea más segura, eficiente y, por supuesto, respetuosa con nuestro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

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.

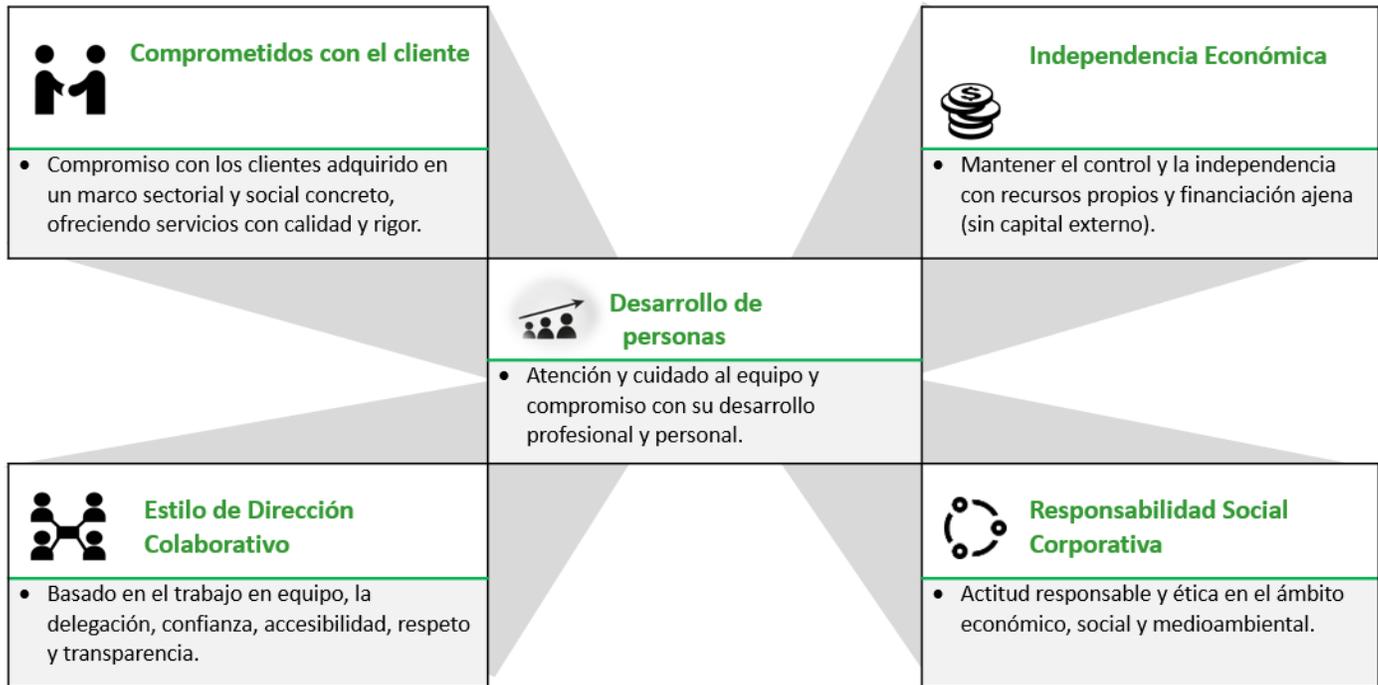
Para facilitar este seguimiento la organización ha definido los indicadores comunicados en la presente memoria.

MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES



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.

Los Principios de INERCO se engloban en 5 grandes bloques:



Estos Principios, junto a los Elementos Constitutivos de la Visión, han estado siempre presentes a lo largo de la historia de INERCO y son revisados permanentemente con la intención de preservarlos y potenciarlos en todas las empresas del Grupo. En 2020 se realizó una revisión especial con participación muy activa de todos los empleados en el proceso.

SELECCIÓN DE LOS GRUPO DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS MÁS SIGNIFICATIVOS:

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



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.

La Administración pueden considerarse incluida dentro del grupo de interés de Clientes por el tipo de actividad que desarrolla la empresa.

DIFUSIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021. INFORME DE PROGRESO

La presente memoria se pone a disposición de los grupos de interés a través del portal del empleado y las páginas Web de INERCO, Pacto Mundial y Global Compact:

www.inerco.com/es/grupo-inerco/

www.pactomundial.org

www.unglobalcompact.org

ALCANCE Y MATERIALIDAD

ALCANCE

La presente memoria se desarrolla para todo el Grupo INERCO. No obstante, en los distintos apartados del documento se detalla el alcance y las limitaciones de la información que se aporta.

MATERIALIDAD

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 (ODS) 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, especificando los ODS a los que contribuimos desde el compromiso en el desarrollo de nuestra actividad y el principio de Pacto Mundial con el que se relacionan.

ASUNTOS RELEVANTES GRUPO INERCO	BLOQUE PM	PRINCIPIO PM	ODS
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes	DERECHOS HUMANOS	1	16
Información transparente al cliente	LUCHA CORRUPCIÓN	10	16
Accesibilidad de los productos y servicios	DERECHOS HUMANOS	1	9, 10
Fomento de la calidad en la entidad	DERECHOS HUMANOS	1	9, 12
Resolución de incidencias y satisfacción del cliente	DERECHOS HUMANOS	1	9
Relación duradera	DERECHOS HUMANOS	1	9, 12
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	TRABAJO	6	10
Diversidad	TRABAJO	6	10
Igualdad de género	TRABAJO	6	5
Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad	TRABAJO	6	10
Erradicación del trabajo infantil/forzoso	TRABAJO	5	8, 16
Seguridad y salud	DERECHOS HUMANOS	1	3
Formación del empleado/a	DERECHOS HUMANOS	1	4
Conciliación familiar y laboral	TRABAJO	4	5, 8

Ambiente laboral	DERECHOS HUMANOS	1	8
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	DERECHOS HUMANOS	2	8
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	DERECHOS HUMANOS	2	8
Movilidad sostenible	MEDIO AMBIENTE	7	11
Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente	MEDIO AMBIENTE	9, 7	6, 11, 12, 13
Huella de carbono INERCO	MEDIO AMBIENTE	7	13
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	MEDIO AMBIENTE	7	11
Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	MEDIO AMBIENTE	9	9

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	BLOQUE PM	PRINCIPIO PM	ODS
Evaluación de desempeño a empleados	TRABAJO	6	8
Identificación del empleado con la entidad	TRABAJO	4	8
Generar oportunidades para jóvenes con talento	TRABAJO	6	4, 9, 10
Lucha contra la corrupción y soborno	LUCHA CORRUPCIÓN	10	16

Los ODS prioritarios para INERCO en el contexto actual son los siguientes:



El análisis de materialidad realizado en 2021, al igual que en 2020, se ha visto afectado por el impacto de la COVID-19. En particular, los objetivos 3 (salud y bienestar) y 9 (industria, innovación e infraestructura), ambos prioritarios para INERCO, han requerido para la organización una especial atención y esfuerzo para proteger a los trabajadores de INERCO y minimizar la propagación del virus y el impacto en la actividad del Grupo de empresas en todos los países

donde tiene presencia, sin que en ningún momento quedase mermada la calidad de sus productos y servicios ante la aparición de eventos ligados a la propagación del coronavirus.

CONTEXTO

2021: UN AÑO DE PANDEMIA

Ante el avance mundial de los casos confirmados de la Covid-19, el Grupo INERCO constituyó el 27 de febrero de 2020 la Comisión de Seguimiento Covid-19 y elaboró un Protocolo COVID propio y un Plan de Contingencia con el objetivo de proteger a los trabajadores de INERCO y minimizar la propagación del virus y el impacto en la actividad del Grupo de Empresas en todos los países donde tiene presencia.

A lo largo de 2021 la Comisión COVID ha mantenido su actividad, realizando seguimiento continuo de la situación en cada uno de los territorios en los que opera el Grupo y definiendo las acciones oportunas en cada momento para proteger la salud de las personas.

Durante 2021, atendiendo a la evolución de la pandemia y de acuerdo al Plan de Contingencia desarrollado, en todas las sedes donde el Grupo tiene presencia se mantuvo activa la opción de trabajo en casa, regulándose su aplicación de forma individualizada en cada territorio en función de su coyuntura particular.

En paralelo, todas a aquellas actividades críticas que requerían presencialidad se desarrollaron adoptando las medidas preventivas necesarias establecidas por INERCO, nuestros clientes y las Autoridades Sanitarias de cada país.

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

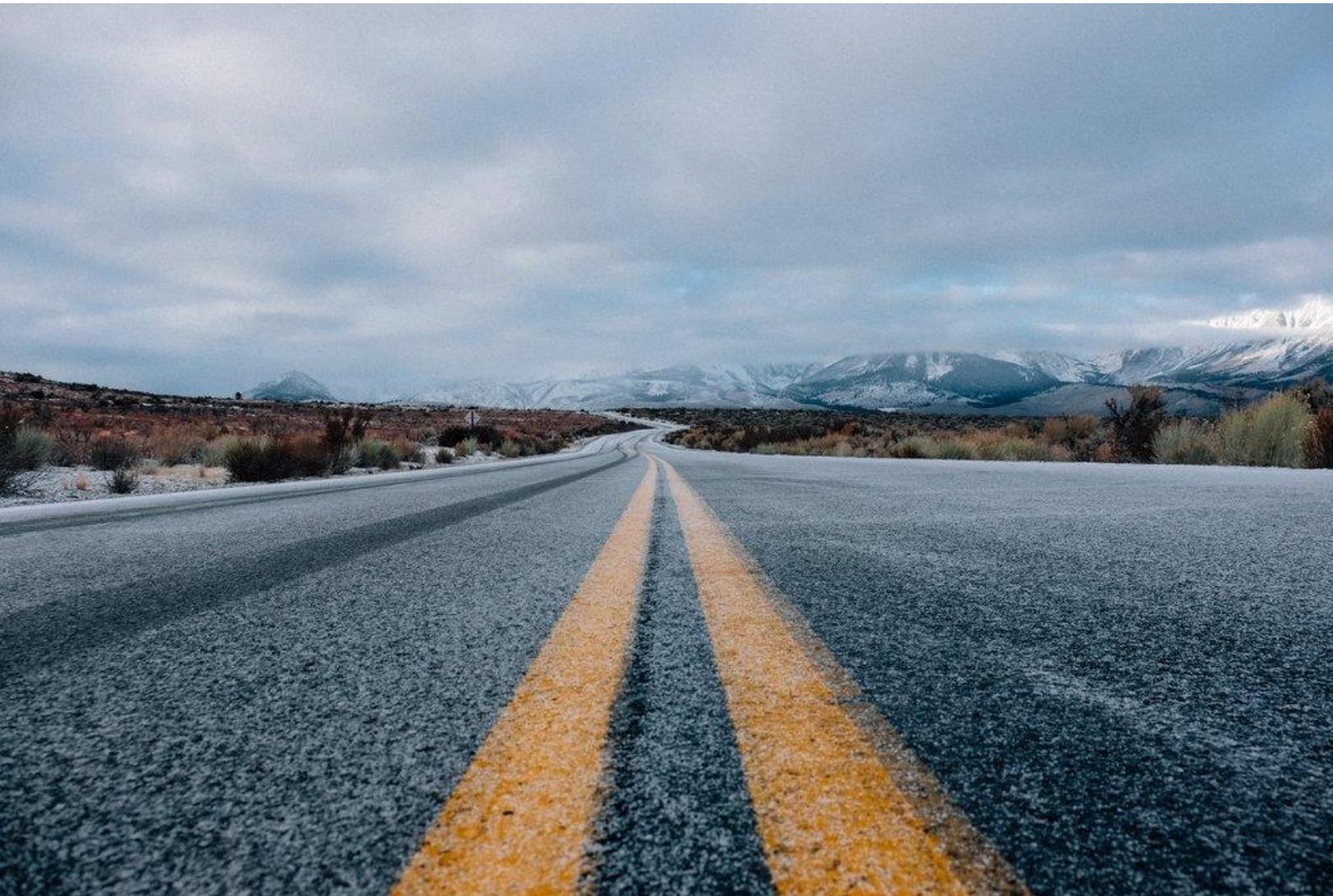
INERCO colabora de forma continua con diversos proyectos solidarios entre los que pueden citarse los siguientes:

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

En 2021 no se han realizado aportaciones económicas a fundaciones ni a entidades sin ánimo de lucro.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web: www.inerco.com



METODOLOGÍA

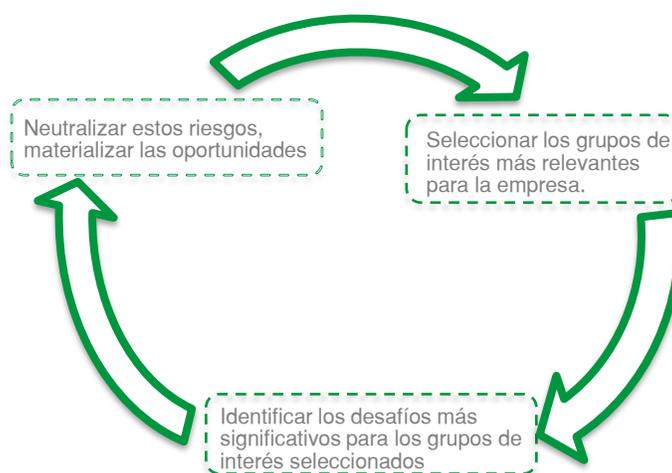
EINF 2021

Informe de Progreso | 17

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 facilitará 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.

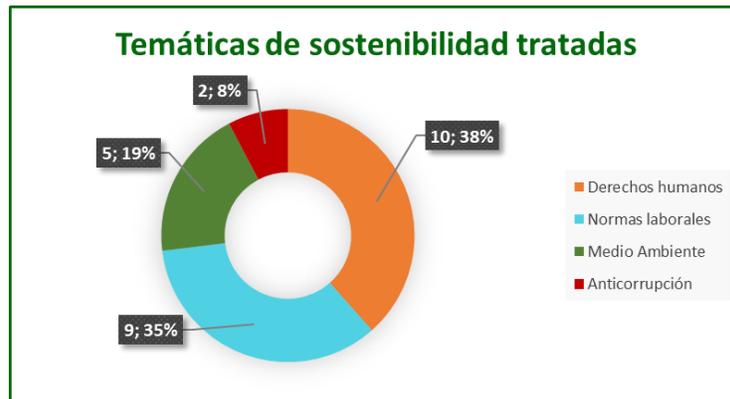
Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).



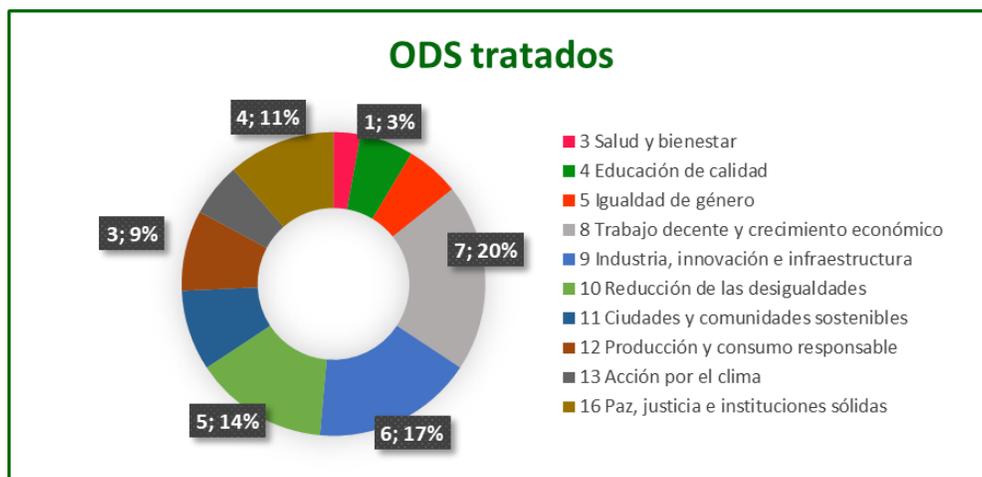
ANÁLISIS

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 los que están relacionadas.



DERECHOS HUMANOS	
NORMAS LABORALES	
MEDIOAMBIENTE	
ANTICORRUPCIÓN	



CLIENTES



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

INERCO, como establece su Código Ético, es una organización comprometida con la confidencialidad de los datos suministrados por sus clientes.

La organización cumple los requisitos aplicables derivados de la LOPDGDD.

PRINCIPIO PM 1

ODS 16

Código Ético

El Grupo INERCO se compromete a través de su Código Ético a “mantener a ultranza la confidencialidad de los datos suministrados por los clientes y los resultados de los trabajos”

Adicionalmente este aspecto queda reflejado de forma explícita en nuestras ofertas.

Política de Compliance

Desde 2020 INERCO cuenta con una Política de Compliance que viene a reforzar el planteamiento de protección de la información y los datos de clientes establecido en su Código Ético.

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).

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.

Objetivo 2022

Como objetivo para reforzar la protección de datos, INERCO tiene previsto implantar en 2022 un sistema de información de seguridad y gestión de eventos (sistema SIEM). Se trata de una tecnología capaz de detectar rápidamente, responder y neutralizar las amenazas informáticas.

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.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9 y 10

Canales de comunicación

En 2021 INERCO continuó utilizando las redes sociales, páginas web y el Emailing como canales de comunicación con los clientes a nivel corporativo y por líneas de negocio en todos los países donde opera, con el fin de difundir contenido corporativo, novedades en las soluciones, servicios y productos que presta, alianzas o acuerdos de colaboración con partners estratégicos, cambios organizativos, etc.

El Grupo 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 webs de cada país en donde presta sus servicios ([Brasil](#), [Chile](#), [Colombia](#), [España](#), [EEUU](#), [India](#), [México](#), [Perú](#), [Portugal](#)) y de las redes sociales en las que se encuentra presente (LinkedIn, Twitter y YouTube).



En la página web corporativa se describen los distintos servicios y productos ofrecidos por INERCO en los nueve países en los que opera, 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 de la página de contacto vinculada al email general info@inerco.com.



Durante 2021 se realizaron diferentes actualizaciones en las páginas web de INERCO al objeto de facilitar a clientes y otras partes interesadas la localización de la información de interés. En cuanto a las redes sociales, se incrementaron las publicaciones de INERCO especialmente en LinkedIn, Twitter y YouTube.

Eventos accesibles

En 2021, en un contexto aún marcado por la pandemia y las limitaciones de movilidad, desde INERCO se mantuvo el esfuerzo por llegar a los clientes a través de diferentes canales digitales. Prueba de ello es la participación de INERCO en 36 webinars con visibilidad internacional.

En el apartado “En cifras. Resultados” se incluye un listado de los eventos mencionados indicando las temáticas tratadas.

Diseño de productos y servicios accesibles

Durante 2021 continuamos trabajando en la digitalización de nuestra cartera de servicios y productos, haciendo más accesibles los actuales y desarrollando nuevos productos y servicios digitales.

Objetivo 2022

Para 2022 mantenemos el objetivo de continuar con nuestra labor de divulgación y formación de los grupos de interés a través de la organización de un mínimo de un webinar por cada línea de negocio y por cada país en el ámbito del desarrollo sostenible.

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.

PRINCIPIO PM 10

ODS 16

Comunicación

En 2021 todas las acciones de Marketing & Comunicación se realizaron utilizando canales digitales en su mayoría, con el objetivo de mantener el contacto con los clientes y difundir contenido corporativo, de nuevos servicios y productos, alianzas o acuerdos de colaboración con partners estratégicos, apertura de oficinas en nuevos países, etc.

Eventos de comunicación

En 2021 INERCO participó en 36 webinars con alto contenido de valor para los clientes a nivel global, en temáticas como medio ambiente, seguridad industrial, prevención de riesgos, hidrógeno y gestión social, entre otros. De estos 37 eventos digitales, 29 fueron organizados por INERCO.

Página web

Como ya se ha mencionado, en 2021 INERCO actualizó el contenido de su página web corporativa (www.inerco.com), así como las páginas web adaptadas en cada uno de los países en los que opera (Brasil, Chile, Colombia, España, EEUU, India, México, Perú y Portugal) con el objetivo de mejorar el posicionamiento web y comunicar más y mejor a los grupos de interés en relación a nuestros productos y servicios, así como otra información relevante sobre la organización: cultura, valores, misión, visión, código ético, perfil de la organización, equipo directivo, memoria anual de la organización, Comunicación del Progreso-EINF, webinars, etc., generando más de 140 solicitudes de contacto (leads).

Otras vías de comunicación

En 2021 se realizaron otras acciones de comunicación como son:

- Campañas de Emailing a nivel corporativo y específicas por líneas de negocio y países en los que opera el Grupo,
- difusión de contenido en redes sociales - LinkedIn, Twitter y YouTube, y en medios de comunicación principalmente digitales,
- 16 notas de prensa a medios de comunicación generalistas y especializados,
- 3 artículos técnicos.

Por otro lado, INERCO cuenta con una suite de aplicaciones empresariales alojadas en la nube para facilitar la comunicación vía email, chat, videollamadas y reuniones online.

También debe mencionarse la comunicación de información de actualidad de la compañía orientada tanto a empleados como a clientes a través de INERCOTV y los centros de comunicación en todas las oficinas del Grupo.

Nuevos retos en Marketing y Comunicación

A través de la Unidad de Marketing y Comunicación se continuará implementando la estrategia de Marketing y Comunicación corporativa para incrementar la difusión de contenido de valor, teniendo en cuenta los productos y servicios de INERCO, los beneficios que aportan y las novedades de la Compañía, así como las necesidades de los clientes en cada país y las oportunidades de innovación a través de diferentes líneas del Marketing Digital.

Acciones en contexto COVID-19

Desde marzo 2020, en contexto de pandemia, la información transparente al cliente ha adquirido aún más relevancia. Desde INERCO hemos mantenido abiertas líneas de comunicación con nuestros clientes:

- Informando oportunamente a través de correo electrónico y redes sociales a nuestros clientes de las decisiones de la organización, derivadas del avance de la pandemia, que podían afectar a nuestros servicios y productos.
- Analizando y haciendo propias las normas preventivas requeridas por nuestros clientes para el desarrollo de los trabajos en condiciones de seguridad.

- Estableciendo canales de comunicación para transmitir cualquier información relevante relacionada con la COVID-19 que pudiese afectar al desarrollo de los trabajos.

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.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9 y 12

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

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 diez de las empresas que lo constituyen:

- INERCO Corporación Empresarial
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría
- INERCO Inspección y Control
- INERCO Prevención de Riesgos
- INERCO Acústica
- Reach Integra
- INERCO Consultoría Colombia
- INERCO Consultoría Perú
- INERCO Consultoría Brasil
- VIRA GAS IMAGING, S.L.

Certificación ISO 45001 (A/P)

El Grupo INERCO apuesta por la implantación de un estándar internacional (ISO 45001:2018 Seguridad y Salud en el trabajo) 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 nueve las empresas del Grupo que cuentan con sistema de gestión de la seguridad y salud certificado conforme al mencionado estándar.

Objetivo 2022

Para 2022 se ha planteado como objetivo la certificación de VIRA GAS conforme a la norma 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.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9

Código ético (P)

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

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

En INERCO el seguimiento de la satisfacción de clientes se realiza en base a 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 las Direcciones Corporativas que correspondan en función del ámbito de la reclamación. Adicionalmente, si se considera oportuno, pueden participar otras Dirección Corporativas.

Las felicitaciones son gestionadas internamente por la Unidad de Marketing & Comunicación 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.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2021 por los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la resolución de incidencias y satisfacción de clientes:

- Nivel de satisfacción de clientes.
- Reclamaciones justificadas recibidas y tratadas.
- Jornadas técnicas divulgativas en las que ha participado y organizado el Grupo.

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.

Compartir valores en Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción enriquece y afianza la relación con nuestros clientes.

PRINCIPIO PM 10

ODS 9 y 12

Misión

Realizar nuestro trabajo manteniendo un alto grado de compromiso con los objetivos y necesidades de nuestros clientes.

Código ético

III. Ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses y asesorarle para que sus actuaciones puedan ir mas 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

INERCO planifica y coordina contactos y aproximaciones comerciales periódicas con clientes que nos posibilita avanzar en la construcción de una relación de confianza. 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.

Por otra parte, al igual que INERCO, cada vez un número mayor de nuestros clientes apoyan los principios fundamentales del Pacto Mundial en sus cuatro pilares básicos (derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción) y trabajan por impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en sus esferas de influencia.

Compartir estos valores con nuestros clientes enriquece la relación y aporta confianza a ambas partes.

En 2021 asistimos a un webinar organizado por Cepsa para dar a conocer a sus proveedores los principios y valores establecidos en el Código de Ética y Conducta de proveedores del Grupo.

A finales de 2021 INERCO aceptó la invitación de Acciona para participar en la primera convocatoria del programa Mide lo que importa, cuyo objetivo es sensibilizar y acompañar a proveedores seleccionados de ACCIONA a conocer, medir y mejorar su sostenibilidad.

Premio Mecenazgo Empresarial 2020

En 2021 INERCO ha sido galardonado con el premio al Mecenazgo Empresarial 2020 otorgado por el Consejo Social de la Universidad de Sevilla, premio que reconoce la labor de excelencia de Grandes Empresas, PYMES y Multinacionales, vinculadas a la Universidad de Sevilla a través de distintas formas de colaboración sostenidas en el tiempo.

Este galardón pone en valor la contribución de INERCO al desarrollo del tejido productivo, de la comunidad, la ciudad y del entorno en general.

Customer Relationship Management (CRM)

La Compañía tiene implantado un CRM, sistema que se encuentra operativo para todas las empresas que forman parte del Grupo y nos permite disponer de información relevante para identificar las necesidades de nuestros clientes y trabajar orientados a su satisfacción y el establecimiento de una relación duradera.

Promoción de 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.

PRINCIPIO PM 9

ODS 6, 12 y 13

Código Ético

- II. Procurar que el desarrollo industrial sea plenamente respetuoso con el entorno, para lograr así una mejora progresiva de su aceptación social.
- III. Ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses y asesorarle para que sus actuaciones puedan ir mas 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.

Canales de comunicación

En el año 2021 INERCO divulgó y comunicó contenidos técnicos de valor a sus clientes y contactos a través de los webinars indicados anteriormente. Adicionalmente, también empleó las páginas webs, e-books especializados, artículos técnicos, el envío de Emailings, el News letter Inercomunicación y las redes sociales en las que se encuentra presente y que se adaptan a su target (LinkedIn, Twitter y YouTube).

INERCO tiene una actitud proactiva en materia de información y comunicación pública, tal y como lo demuestra el número y la calidad de impactos de comunicación del ejercicio.

Formación

Durante el 2021, INERCO organizó y participó en jornadas técnicas divulgativas en los distintos países en los que está presente, las cuales fueron realizadas en formato digital (webinars).

En el apartado “En cifras. Resultados” puede consultarse el listado de jornadas técnicas divulgativas en las que participó u organizó INERCO durante el año 2021.

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.

Consideramos fundamental la Coordinación de Actividades Empresariales para conseguir entornos seguros de trabajo.

PRINCIPIO PM 1

ODS 3

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 siempre ha sido 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.

Desde el inicio de la pandemia en 2020 la coordinación de actividades empresariales ha adquirido especial relevancia para desarrollar las actividades que requerían presencialidad en condiciones de seguridad.

Acciones en contexto COVID-19

Desde el inicio de la pandemia INERCO cuenta con un protocolo interno COVID-19 que contempla medidas a aplicar por todos los empleados de la organización en los siguientes ámbitos:

- Medidas higiénicas generales
- Antes de ir al trabajo
- Desplazamientos al trabajo
- Material preventivo y uso
- Medidas preventivas en instalaciones de INERCO
- Medidas preventivas para desarrollar trabajos de campo y en instalaciones de clientes
- Trabajo en casa/teletrabajo ante medidas de distanciamiento social
- Asistencia a reuniones o eventos externos
- Viajes internacionales
- Comunicaciones

Durante 2021 las medidas preventivas contempladas en el mencionado protocolo han sido revisadas en diversas ocasiones para adaptarse a la evolución de la pandemia.

Para desarrollar trabajos de campo y en instalaciones de clientes, el protocolo de INERCO requiere la planificación previa de las medidas preventivas a adoptar en cada trabajo concreto atendiendo a los requisitos de INERCO, del propio cliente y de las Autoridades Sanitarias competentes.

EN CIFRAS. RESULTADOS

Satisfacción de clientes:

Valor para el Grupo INERCO	2018	2019	2020	2021
Nivel de satisfacción del cliente	9	9	9,3	9,5

El nivel de satisfacción de clientes para el Grupo en 2020 se ha calculado atendiendo a la información disponible en los países que cuentan con sistema de gestión de calidad (España, Colombia, Perú y Brasil) y que suponen un 77,5% del total de empleados del Grupo.

Al igual que en 2020, el nivel de satisfacción de los clientes en 2021 es un dato muy bueno que refleja el resultado de la apuesta y el esfuerzo de INERCO por mantener el nivel de calidad de los servicios y productos ofrecidos.

Reclamaciones justificadas:

Valor para el Grupo INERCO	2018	2019	2020	2021
Reclamaciones justificadas	1	7	3	3

Como puede observarse en los datos aportados, a nivel de Grupo se mantienen el número de reclamaciones justificadas recibidas en 2021 respecto a 2020. Todas ellas han sido convenientemente tratadas.

Jornadas técnicas divulgativas en las que participó u organizó INERCO durante el año 2021:

Jornadas presenciales en España:

- ✓ CESUR. El Presente del futuro del hidrógeno
- ✓ Genera. Mesa redonda "Evolución y Avances de los Ecombustibles"
- ✓ Cátedra CEPESA. "La fiebre del hidrógeno, una gran oportunidad para el refino y la petroquímica"
- ✓ XXII Cursos de verano, Universidad de Almería. Contribución de las tecnologías de captura, almacenamiento y uso del CO₂ a la bioeconomía

- ✓ Jornada de trabajo en la sede central de INERCO con el Comisionado para el Cambio Climático y Modelo Energético con el objetivo de impulsar líneas de colaboración para el desarrollo industrial sostenible de Andalucía
- ✓ Jornada de trabajo en la sede central de INERCO con el Director General de Energía de la Junta de Andalucía con el objetivo de identificar líneas de colaboración conjunta para el desarrollo industrial sostenible de Andalucía
- ✓ Nueva edición del programa Sputnik

Jornadas digitales (webinars con cobertura global):

- ✓ Obligaciones derivadas de la normativa de accidentes graves'. Normativa SEVESO
- ✓ Identificación de las metodologías de asignación SIL aplicados a los Sistemas Instrumentados de Seguridad (SIS)
- ✓ Obligaciones y actuaciones en relación a los riesgos medioambientales en los establecimientos de Prioridad III
- ✓ Autoprotección y planificación de emergencias. Elementos clave
- ✓ Notificación a los Centros Toxicológicos (Antivenenos) Europeos
- ✓ Obligaciones tras el fin del periodo transitorio de autorización de biocidas por el Covid-19
- ✓ PSM. Gestión del Cambio
- ✓ Análisis de obligaciones de actualizaciones de registros (REACH) y fichas de datos de seguridad (R. 2020/878)'
- ✓ Mantenimiento predictivo, analítica y sensorización en equipos y procesos
- ✓ Retos HSE en proyectos de Hidrógeno Verde
- ✓ Estudios de Riesgos de Edificios (Building Risk Analysis, BRA Studies)
- ✓ Human Factors Engineering para prevenir riesgos laborales e industriales
- ✓ Etapa de diseño y Verificación SIL de los Sistemas Instrumentados de Seguridad
- ✓ PSM. Identificación y Evaluación de Riesgos
- ✓ Desafíos en Consultoría HSE para proyectos de Hidrógeno Verde en Chile
- ✓ Modelamientos ambientales en contaminantes en el Perú, para los sectores PRODUCE & AGROINDUSTRIAS
- ✓ Implementación de la Responsabilidad Social Corporativa en el sector Produce y Agro-industrial
- ✓ Mecanismos de producción limpia para mejorar la eficiencia productiva y el desempeño ambiental de las instalaciones
- ✓ UK REACH: Retos y Obligaciones en la exportación y comercialización de productos químicos en Reino Unido
- ✓ Retos sobre proyectos de Hidrógeno Verde
- ✓ Modelamientos Ambientales: una Herramienta eficaz para mejorar el Desempeño Ambiental del Sector Infraestructura y Energía
- ✓ UK REACH: Claves para comercializar productos químicos en UK
- ✓ Fiabilidad y disponibilidad: metodologías ECA y RAM en plantas de proceso
- ✓ Estándares de sostenibilidad internacionales para financiación de proyectos de inversión
- ✓ Diseño conceptual de sistemas Fire&Gas
- ✓ Diseño y gestión de barreras de seguridad: Análisis bow-tie, Performance standards y Verification schemes
- ✓ PSM. Inspección y Mantenimiento

- ✓ Monitorización y caracterización de derrames de hidrocarburos mediante satélites en la lucha contra la contaminación marina
- ✓ Experiencias en metodologías alternativas de Participación Ciudadana en el contexto de COVID.
- ✓ Saudi Energy Meet 2021
- ✓ 2nd Mena Energy Meet 2021
- ✓ Mexico Oil & Gas Virtual Summit 2021. INERCO México
- ✓ Bequinor, Asamblea General 2021
- ✓ Enagas. Green Gas Mobility Summit
- ✓ PTCO2. La captura y almacenamiento de CO₂ en España
- ✓ Curso de formación en ATEX de BEQUINOR para Primagas

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 nueve países (Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal, USA e India) 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.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Procedimiento para la selección e incorporación de personas

INERCO cuenta con una sistemática a nivel de Grupo para la selección e incorporación de personas (procedimiento IN-HR-01), asegurando un proceso objetivo que permita cubrir las necesidades de la Compañía.

Reglamento interno para la incorporación de personas referenciadas

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.

Success Factor

Para facilitar la aplicación de la sistemática definida en el procedimiento IN-RH-01 y aportar trazabilidad a todo el proceso, la Compañía tiene implantado el módulo de reclutamiento de SuccessFactors.

Diversidad de la plantilla

Diversidad e igualdad son principios fundamentales de la estrategia corporativa de INERCO.

La presencia de INERCO en 9 países, el desarrollo de proyectos en más de 70 y las diversas compañías que se han ido incorporando al Grupo en los últimos años, configuran un **entorno diverso, multicultural y plenamente integrado**.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Código Ético

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

Gestión de la diversidad

Desde la Compañía se gestiona la diversidad atendiendo a las necesidades de los diferentes grupos y perfiles de las personas que componen los equipos de trabajo y potenciando la estancia temporal de técnicos inter-sedes.

Consulta de valores de la Compañía

Derivado de la encuesta de clima laboral realizada a finales de 2018 y una vez analizados los resultados conjuntamente con los inputs recibidos por parte de los trabajadores, a mitad de 2019 se definieron 20 líneas de actuación para avanzar en la mejora del clima laboral. Entre estas actuaciones se encontraba previsto el análisis y revisión de los valores de la Compañía para profundizar y asegurar que se conserva la esencia de la Compañía atendiendo a la diversidad de la misma.

En 2020 se realizó un proceso de consulta y participación de todos los empleados para definir los valores con los que se sienten más identificados. De ellos, los más valorados fueron adoptados como valores INERCO:

- Compromiso con las personas
- Innovación y tecnología de vanguardia
- Identificación con el cliente

- Competitividad, eficiencia y rentabilidad
- Servicio integral
- Ética, legalidad e integridad
- Responsabilidad y sostenibilidad
- Equipo

Actualmente se trabaja en el establecimiento de mecanismos de difusión de esos valores entre nuestros grupos de interés.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presentan los valores registrados en 2021 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la diversidad de la plantilla.

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.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Código Ético

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 2021 INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, la única empresa del Grupo en España que supera los 50 trabajadores, ha contado con dos personas en plantilla con certificación de esta condición, cumpliendo así con el requisito legal aplicable

Adicionalmente, en línea con nuestro compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad, 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.

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.

PRINCIPIO PM 6

ODS 5

Código Ético

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.

Plan de Igualdad

El año 2021 ha sido un año relevante para INERCO en el ámbito de la igualdad porque hemos definido nuestra senda de contribución al Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 5 de las Naciones Unidas (ODS 5 Igualdad de género).

Como punto de partida se constituyó en marzo de 2021 una Comisión de Igualdad de oportunidades que, con carácter general, se ocupa de promocionar la igualdad de oportunidades en INERCO, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Desde esta Comisión se desarrollará un diagnóstico y posteriormente un Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable a toda la organización en todos los territorios en los que estamos presentes. El objetivo es conseguir que este Plan sea una herramienta efectiva de mejora del clima social en la organización, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por tanto, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

Este proyecto se desarrollará en tres etapas:

- Diagnóstico y plan de igualdad aplicable a la empresa INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría.
- Diagnóstico y plan de igualdad aplicable a todas las empresas del Grupo en España.
- Diagnóstico y plan de igualdad global aplicable a todos los territorios en los que está presente el Grupo.
- Seguimiento y evaluación de las actuaciones planteadas en los planes de igualdad.

A fecha diciembre 2021 ya se había completado la primera etapa de este proyecto y se disponía del Plan de Igualdad aplicable a INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría en el que se incluye la planificación de diversas acciones en los siguientes ámbitos:

- Cultura y estrategia.
- Selección y contratación.
- Promoción.
- Formación y desarrollo.
- Condiciones laborales.
- Representación.
- Retribución.
- Conciliación.
- Prevención acoso.
- Salud y PRL.
- Espacio físico.
- Comunicación y lenguaje.

Modelo Híbrido

Otro proyecto relevante iniciado en 2021 por INERCO es la implantación de un Modelo Híbrido de trabajo, con el que también reforzamos nuestra contribución al ODS 5 Igualdad de Género.

Este modelo de trabajo favorece un reparto más equitativo del tiempo personal y puede beneficiar una progresión profesional en igualdad de condiciones.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2021 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la igualdad de género:

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 las personas y la excelencia en RSC".

PRINCIPIO PM 4

ODS 5 y 8

Misión

Adoptar una actitud de Responsabilidad Social Corporativa en todos los ámbitos (económico, social y medioambiental).

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.
- ✓ Posibilidad de extender la guarda legal de menores 2 años más de lo estipulado por Ley en España (hasta los 14años).
- ✓ Tardes dedicadas a actividades con la familia.
- ✓ Flexibilidad para para el desarrollar estudios de pregrado y postgrado.

A estas medidas se ha sumado en 2021 la implantación de un modelo híbrido de trabajo, medida de gran relevancia para la conciliación familiar y laboral.

También es importante indicar que 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.

Incremento de flexibilización de la jornada laboral

Derivado de la encuesta de clima laboral realizada en 2018 en toda la Compañía, en 2019 se definieron líneas de mejora para avanzar en su mejora.

Entre las citadas líneas de mejora se definió una de 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”

En 2021, mientras desarrollábamos en casa nuestra actividad de oficina como medida preventiva ante la pandemia de COVID-19, la organización trabajó en paralelo en el análisis de diferentes opciones para seguir avanzando en conciliación familiar tras la pandemia.

En esta línea se realizó una encuesta entre los empleados sobre un modelo híbrido de trabajo que permitiese combinar trabajo en remoto y trabajo presencial en oficina y el diseño a futuro de las oficinas de INERCO. Los resultados de esta encuesta pusieron de relieve una muy buena valoración de este tipo de modelos por parte de los trabajadores en todos los territorios en los que INERCO está presente.

En 2021 se trabajó en el diseño de este modelo y en la adaptación de las oficinas para iniciar la implantación a finales de año. Se trata de un proyecto muy relevante para la organización que refuerza nuestra contribución a los ODS 13 Acción por el clima, 8 Trabajo decente y crecimiento, 3 Salud Laboral y 5 Igualdad de género.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

El Grupo INERCO apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos fundamentales y por ello mantiene un firme compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores y los de sus subcontratas.

PRINCIPIO PM 1

ODS 3

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 seguimos trabajando en el análisis de la gestión preventiva en cada uno de los territorios en los que está presente INERCO con el objetivo final de definir un estándar propio en materia de seguridad y salud aplicable a todas las empresas del Grupo.

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.

En este apartado es importante mencionar que desde 2020 INERCO cuenta con una Política de Compliance cuyo objeto es definir los principales compromisos que son asumidos por la organización en materia de cumplimiento y que deben guiar su comportamiento en todos sus ámbitos de actuación y en la consecución de sus objetivos empresariales.

Órgano interno de gestión de la Seguridad y Salud

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, que se reúne con frecuencia trimestral, 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.

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.

Canales de comunicación

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: tableros de anuncios, portal del empleado, correo electrónico, etc.

Adicionalmente, a nivel de Grupo, se recurre a la TV Corporativa para difundir comunicaciones de seguridad y salud de ámbito general.

En el trabajo actualmente en curso de desarrollo de un estándar en materia de seguridad y salud se contempla como objetivo reforzar la comunicación en este ámbito entre todas las empresas que forman parte del Grupo y, en particular, entre los órganos internos de gestión de la seguridad y salud.

Certificación ISO 45001

Actualmente cuentan con sistema de gestión de seguridad y salud certificado conforme a ISO 45001 “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” las siguientes empresas del Grupo:

- INERCO Corporación Empresarial
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría
- INERCO Inspección y Control
- INERCO Prevención de Riesgos
-
- INERCO Acústica
- INERCO Consultoría Colombia
- INERCO Consultoría Perú
- INERCO Consultoría Brasil

Como objetivo para 2022 se ha planteado la obtención por parte de VIRA GAS del certificado de sistema de gestión de se la 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.

Acciones en contexto COVID-19

Durante el año 2021 hemos mantenido la mayor parte de las medidas adoptadas por la organización en 2020 para proteger la salud de sus empleados en pandemia:

Comisión COVID

La Comisión COVID ha seguido reuniéndose de forma periódica durante el año 2021, realizando un seguimiento de cerca de la evolución de la pandemia en cada uno de los territorios en los que el Grupo está presente y coordinando todos los asuntos relacionados con la COVID-19 (requisitos aplicables, definición e implantación de medidas preventivas, seguimiento de casos, etc.).

Protocolo medidas preventivas

Analizadas las recomendaciones de las autoridades sanitarias, INERCO definió y mantiene actualizado su protocolo COVID-19 en el que se establecen las medidas a adoptar por parte de todos los empleados de INERCO en el desarrollo de su actividad en la organización:

- Medidas higiénicas generales
- Antes de ir al trabajo
- Desplazamientos al trabajo
- Material preventivo y uso
- Medidas preventivas en instalaciones de INERCO
- Medidas preventivas para desarrollar trabajos de campo y en instalaciones de clientes
- Trabajo en casa ante medidas de distanciamiento social
- Asistencia a reuniones o eventos externos
- Viajes internacionales
- Comunicaciones

Plan de Contingencia COVID-19

Durante 2021 el Plan de Contingencia desarrollado en 2020 se ha mantenido actualizado y operativo. El objetivo es proteger a los trabajadores de INERCO y minimizar el impacto de la pandemia en la actividad del Grupo de Empresas para que en ningún momento quede mermada la calidad de sus productos y servicios ante la aparición de eventos ligados a la propagación del coronavirus.

Comunicación

En 2021 se han mantenido operativos los medios de comunicación que se pusieron en marcha con el inicio de la pandemia:

- Envío de forma continua de correos electrónicos a todos los empleados informando de la situación en cada territorio, de los asuntos tratados en las reuniones de la Comisión, de las medidas preventivas a adoptar, etc.
- Definición y comunicación a los empleados de cuentas de correo electrónico y/o personas de contacto para consulta o asunto relacionados con la COVID-19.
- Consulta a los trabajadores de las medidas preventivas a adoptar, realizadas a través de los órganos de gestión de la seguridad y salud en cada territorio.
- Creación y actualización continua de un apartado COVID-19 en el portal del empleado en el que se pueden consultar tanto documentos internos (protocolo, procedimientos, formatos, etc.) como requisitos particulares de clientes para el acceso a sus instalaciones.
- Divulgación de medidas preventivas y buenas prácticas a través de la TV Corporativa.

A nivel externo ha sido especialmente importante la comunicación con nuestros clientes a través de la Coordinación de Actividades Empresariales para desarrollar los trabajos en condiciones seguras. Debemos destacar que, en aplicación del protocolo de medidas preventivas de INERCO, se han desarrollado protocolos COVID específicos para los trabajos de campo y en instalaciones de clientes ejecutados desde el inicio de la pandemia. Así, las medidas preventivas específicas para cada trabajo se han definido atendiendo a las medidas del propio protocolo de INERCO, las establecidas por el cliente y las definidas por las Autoridades Sanitarias competentes.

Teletrabajo

El teletrabajo se ha mantenido disponible durante todo el año, activándose en distinto grado en función de la evolución de la pandemia en cada territorio y momento.

En todas aquellas actividades críticas que no pueden ser realizadas mediante teletrabajo o que requieren presencia en campo para la prestación del servicio, se adoptan las medidas preventivas adecuadas establecidas por INERCO, nuestros clientes y las Autoridades Sanitarias de cada país.

Seguimiento de casos

La Comisión COVID ha seguido realizando durante 2021 el seguimiento de casos relacionados con la COVID, definiéndose las acciones a realizar en cada caso en base al Plan de Contingencia aprobado.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2021 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la seguridad y salud en el trabajo:

- Nº accidentes de trabajo total y por país desagregado por género
- Índices de frecuencia y gravedad por empresa

Ambiente laboral

Para INERCO trabajar por un buen ambiente laboral es fruto de su compromiso con la protección de Derechos Humanos fundamentales.

Mantener un buen ambiente laboral es la base para tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa, así como clientes más satisfechos.

PRINCIPIO PM 1

ODS 8

Medidas de desconexión laboral

Actualmente la organización aplica una serie de medidas de desconexión orientadas a facilitar un buen ambiente laboral. Entre ellas, pueden citarse las siguientes:

- ✓ 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.
- ✓ Talleres sobre pausas activas y manejo de estrés.
- ✓ Tardes deportivas.
- ✓ Celebración de fechas especiales.
- ✓ Torneos navideños.
- ✓ Concurso fotográfico INERCO Art Skills.

Encuesta clima laboral

Consecuencia de la última encuesta se clima laboral, durante 2021 la organización está trabajando en las siguientes líneas de mejora:

- ✓ 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).

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.

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.

PRINCIPIO PM 5

ODS 8 y 16

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.

Por otra parte, tal y como se ha descrito en apartados anteriores, el compromiso de INERCO con el cumplimiento de los Derechos Humanos nos lleva a trabajar sin descanso para proporcionar a todos los empleados condiciones laborales dignas, entornos seguros de trabajo y buen ambiente laboral.

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 porque el resultado es una aportación de valor para ambas partes.

PRINCIPIO PM 4

ODS 8

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.

Comunicación interna

Conscientes de la importancia de la comunicación para la identificación del empleado con la entidad, el Grupo ha desarrollado en 2021 numerosas acciones de comunicación interna utilizando, principalmente, medios de comunicación digitales: INERCOTV, el equipo corporativo de la plataforma digital común para toda la compañía, Success Factor, webinars y el correo electrónico corporativo.

A través de estas vías se difundió entre los empleados información sobre el desempeño de la empresa y otros proyectos internos relevantes como el modelo híbrido de trabajo y el concepto de oficina de espacios abiertos.

En particular, durante 2021 se mantuvo la difusión de INERCOTV, a través de los canales digitales de la compañía y de las TV de cada una de las sedes, para dar información a toda la compañía de los hitos, noticias y comunicación corporativa más importantes de cada mes.

A nivel interno, se publicaron los siguientes documentos:

- Memoria anual de actividades de INERCO.
- Presentación utilizada por Vicente Cortés, Presidente de INERCO en el acto de Navidad.

Asimismo, cabe destacar la preparación y puesta en servicio del Programa Onboarding INERCO, elemento facilitador de la integración e inmersión en INERCO de las nuevas incorporaciones. Este programa contiene una amplia variedad de asuntos, módulos formativos, así como información útil para el nuevo empleado entre la que se incluye la referente a valores, Misión y Visión de la Compañía.

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 de clima laboral

Durante 2021 hemos continuado trabajando en las siguientes líneas de mejora para la identificación del empleado con la entidad:

- ✓ Estándares que permitan reconocer a INERCO como un lugar de excelencia para trabajar.
- ✓ Establecer mecanismos de difusión de los valores de la Compañía una vez revisados con la participación de todos los empleados.

- ✓ Avanzar en el conocimiento de la Compañía por parte de todos.

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.

PRINCIPIO PM 6

ODS 8

Estandarización del procesos de evaluación 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, valorándose la contribución en los siguientes ámbitos:

- ✓ Mantenimiento de un buen clima laboral.
- ✓ Conciliación vida privada y laboral de compañeros y/o equipo de trabajo.
- ✓ Comunicación interna.
- ✓ Estabilidad, formación y promoción de las personas que forman parte de INERCO

Formación del empleado/a

INERCO trabaja en 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.

PRINCIPIO PM 1

ODS 4

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

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.

Durante 2021 se ha trabajado intensamente para avanzar en la completa implantación y operatividad del módulo de formación de SuccessFactors (SSFF) en todas las empresas del Grupo.

Además, en 2021 se ha desarrollado y aprobado un estándar común dentro del Grupo para la planificación, gestión y verificación de la eficacia de las acciones formativas de los empleados de INERCO (procedimiento IN-SG-15).

En relación al registro de horas formativas en los distintos territorios, a partir de 2022, con la total implantación del módulo de formación de SSFF, se dispondrá de un sistema estandarizado para ello. Este módulo nos permitirá disponer de indicadores fiables para medir el progreso en la gestión de la formación de los empleados.

En el apartado “En cifras. Resultados” se presentan las horas registradas de formación en 2021.

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.

Desarrollo profesional de los empleados

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.

Desde 2020 se encuentra operativo a nivel de Grupo el módulo de carrera profesional dentro de SuccessFactors, a través del cual se ofrece a los empleados la posibilidad de acceder a las vacantes de movilidad interna.

Flexibilidad laboral para formación

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.

Acciones derivadas de la encuesta clima laboral

Durante 2021 se ha trabajado en las siguientes líneas de mejora identificadas en la última encuesta realizada de clima laboral:

- ✓ 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 Línea de Negocio, para varios Territorios, de manera que se permita completar y acceder al conocimiento experto que haya en toda la organización.

Acciones en contexto COVID-19

Durante 2021 se han seguido realizando acciones de difusión/formación sobre:

- Medidas preventivas frente a la COVID-19.
- Medidas preventivas ergonómicas a considerar para desarrollar trabajo en casa.
- Medidas preventivas y buenas prácticas orientadas a minimizar los riesgos psicosociales ligados a la situación de pandemia y aislamiento social que estamos viviendo.

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.

PRINCIPIO PM 6

ODS 4, 9 y 10

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

Colaboración para la realización de prácticas académicas

El Grupo INERCO colabora de forma habitual con diversos organismos de formación y con Universidades en países

como España, Colombia, Perú o Chile, al objeto de ofrecer la oportunidad de completar su formación teórica a jóvenes titulados y estudiantes.

En particular puede citarse la colaboración con la Universidad de Sevilla, que ha permitido que en los últimos años más de 100 estudiantes hayan realizado en INERCO sus prácticas académicas extracurriculares.

No obstante, cabe mencionar que también en 2021 la pandemia de COVID-19 ha afectado a la baja el ofrecimiento de becas de formación.

Participación en ferias de empleo

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.

INERCO Open Innovation

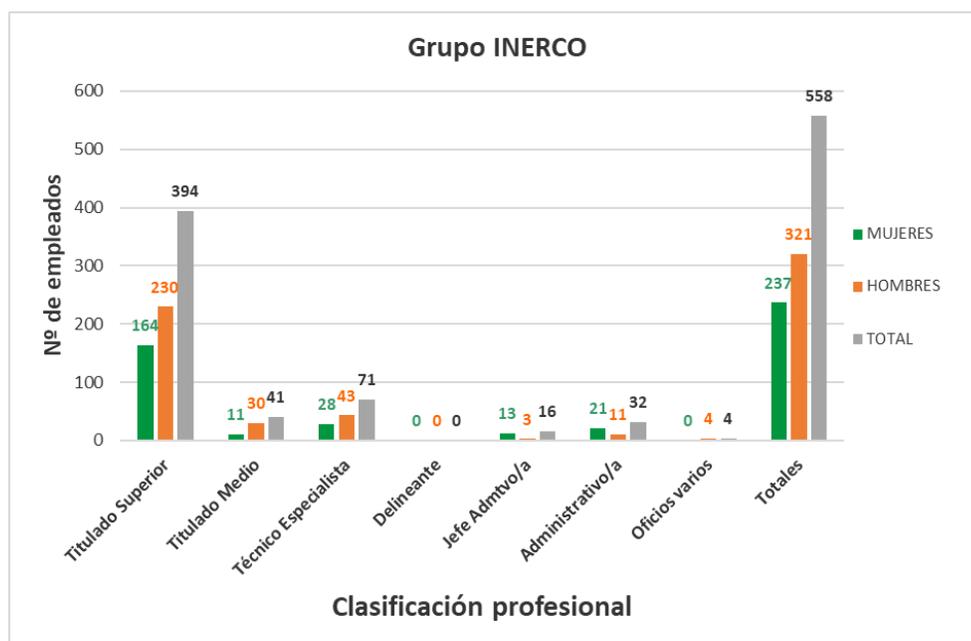
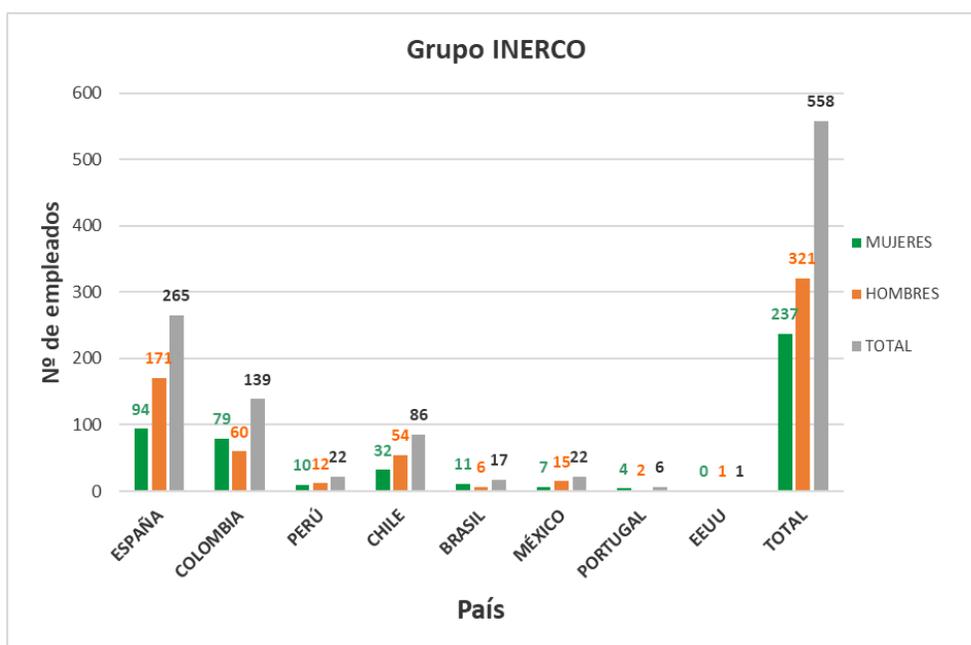
INERCO Open Innovation es un programa de incubadora de empresas que ofrece:

- ✓ Un programa especializado para la aceleración de iniciativas innovadoras aplicadas al desarrollo industrial sostenible.
- ✓ Asesoramiento y mentoring por parte de INERCO en materia de gestión empresarial, desarrollo de negocio, económico-financiero y de recursos humanos.
- ✓ Una dotación en metálico desde 3.000 euros para el inicio de la actividad.
- ✓ La cesión de un espacio independiente y acondicionado para el desarrollo de las actividades planteadas, en un entorno netamente empresarial en cualquiera de las sedes de INERCO en el mundo (Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú, Portugal y USA).
- ✓ La entrada del proyecto en mercados globales y su internacionalización a través de los canales proporcionados por INERCO.
- ✓ El compromiso de INERCO de valorar y materializar su participación en el proyecto empresarial propuesto, de común acuerdo con sus proponentes.

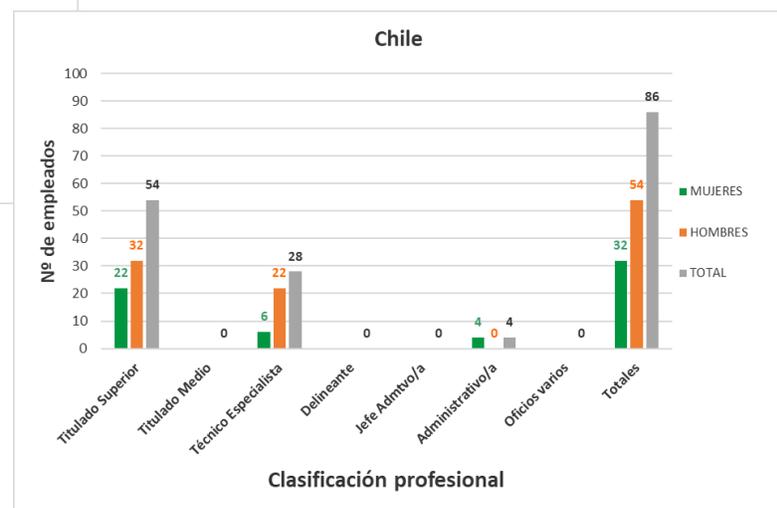
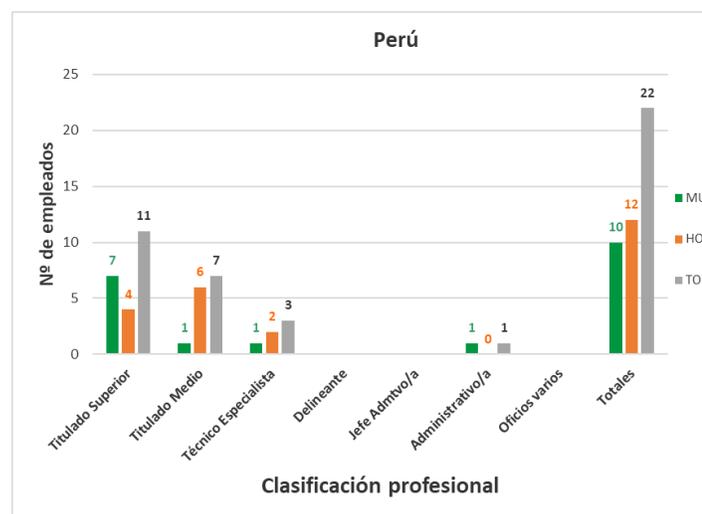
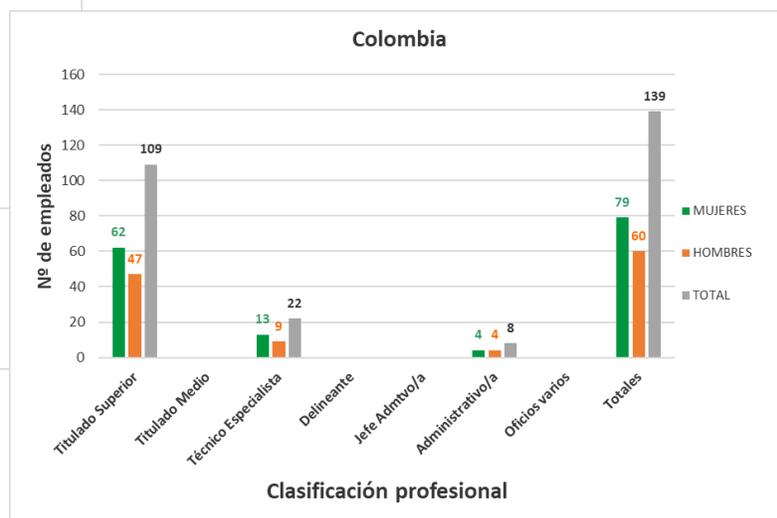
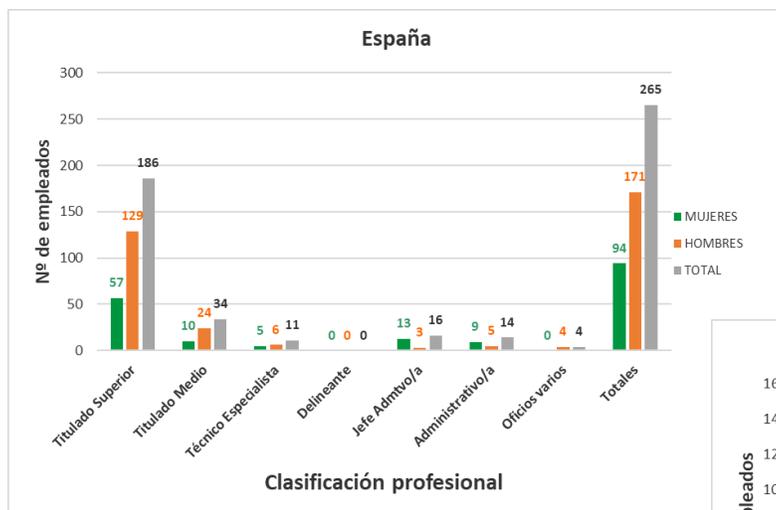
A través de este programa INERCO apoya nuevas iniciativas innovadoras en todo el mundo con alto potencial de crecimiento, centradas en las áreas de la Energía, el Medio Ambiente, la Seguridad Industrial o la Prevención de Riesgos Laborales y dirigidas a sectores como la industria química, petroquímica, oil&gas, la generación eléctrica, las infraestructuras o la minería.

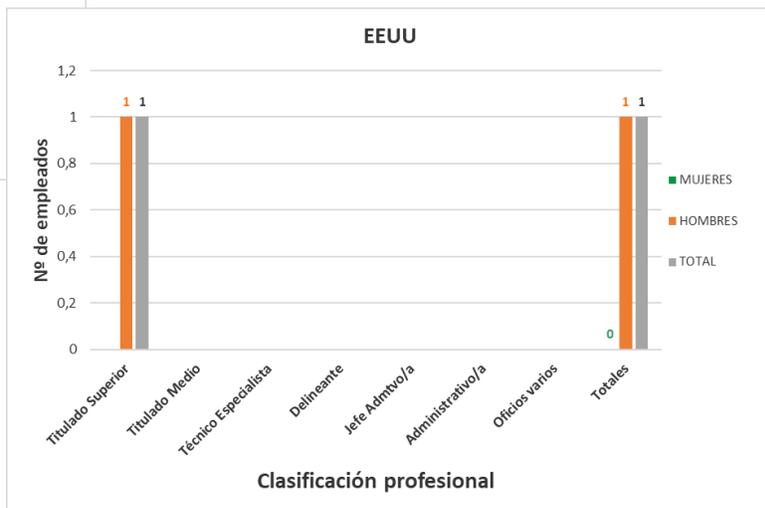
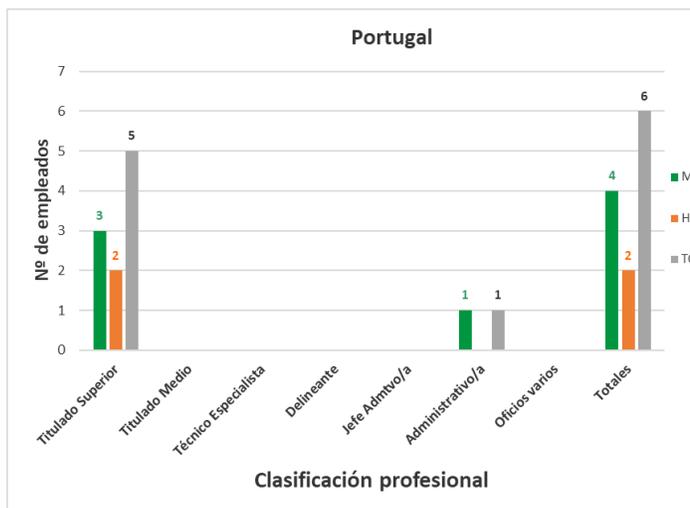
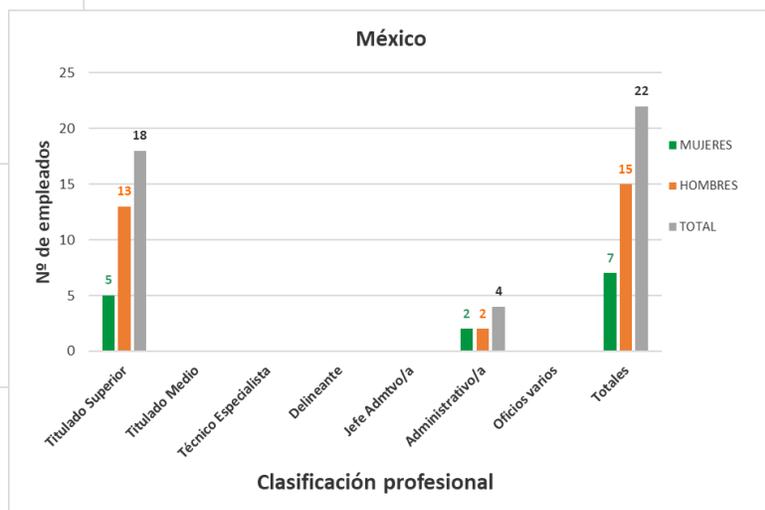
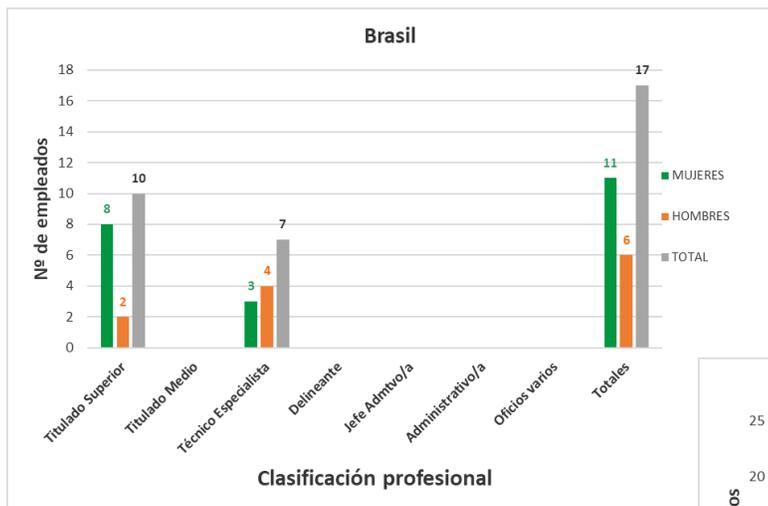
EN CIFRAS. RESULTADOS

Número total y distribución de empleados por género, país y clasificación profesional a cierre de 2021

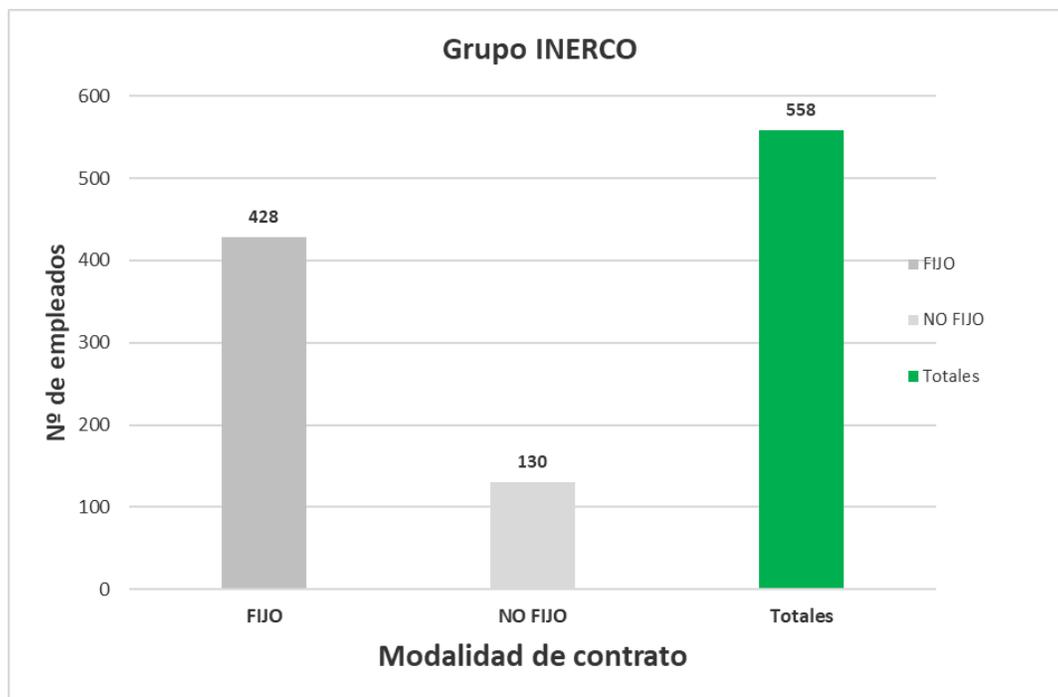


Por países:

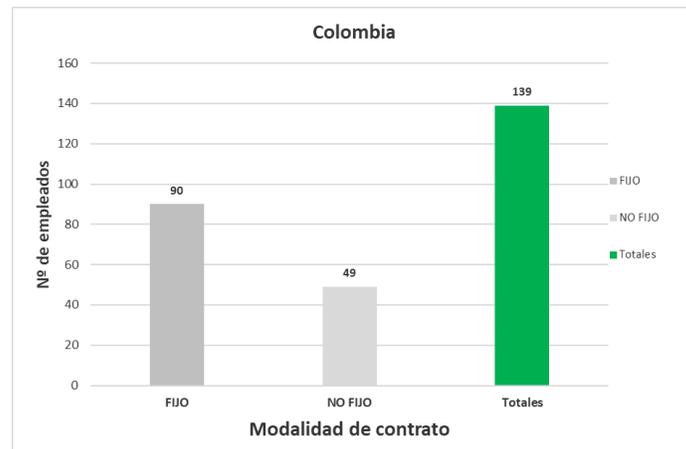
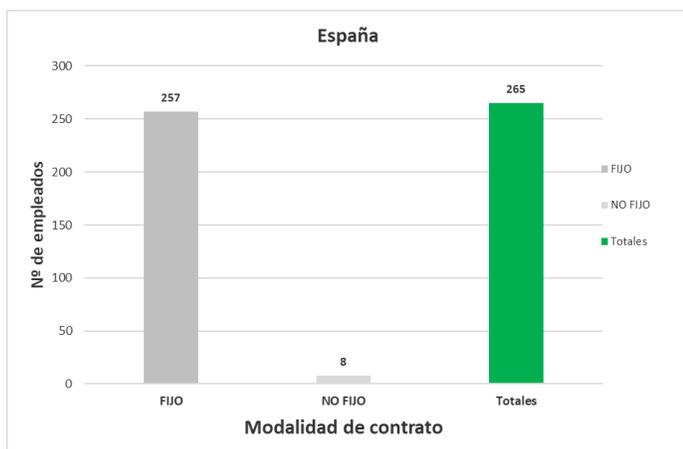


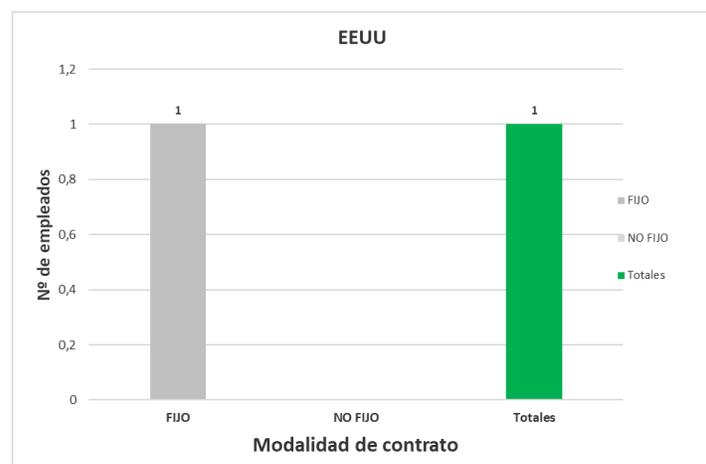
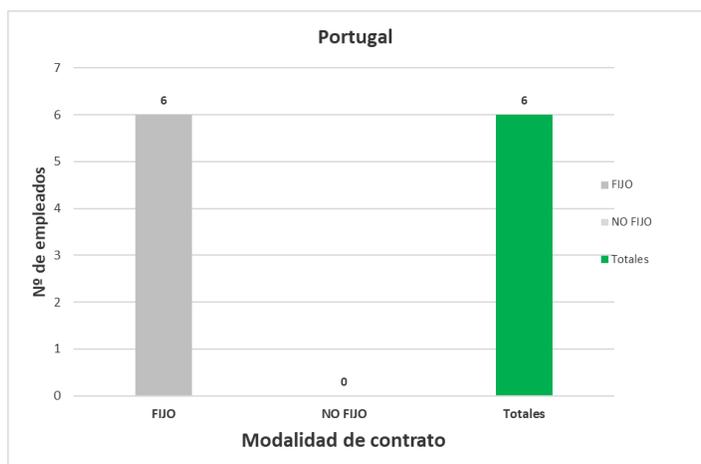
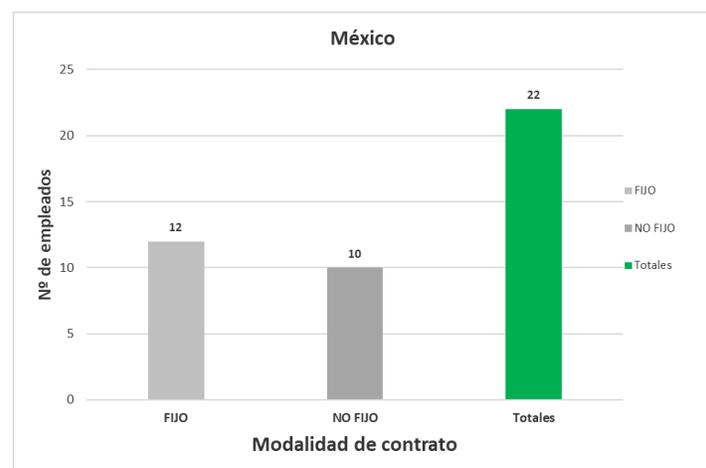
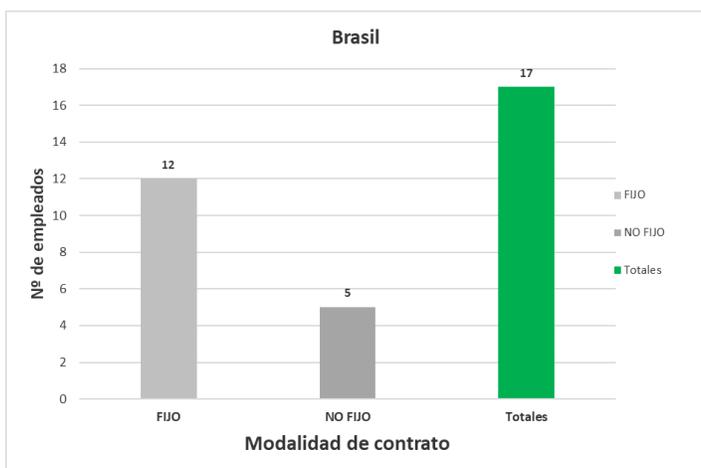
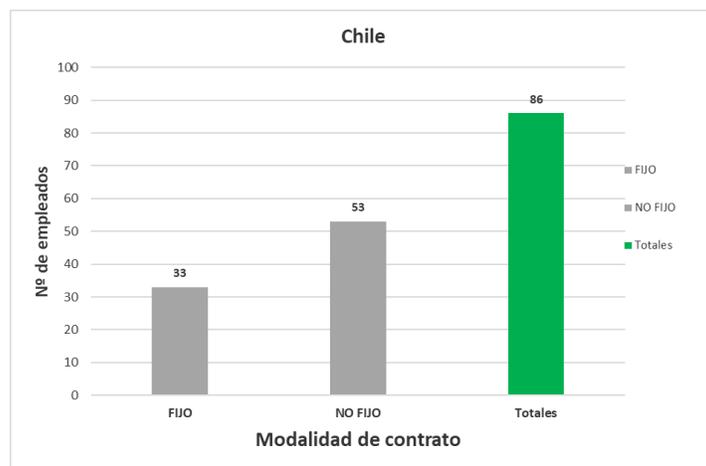
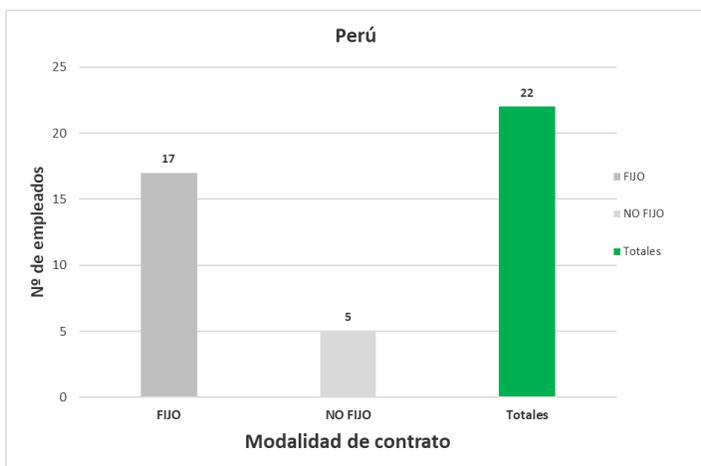


Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de 2021

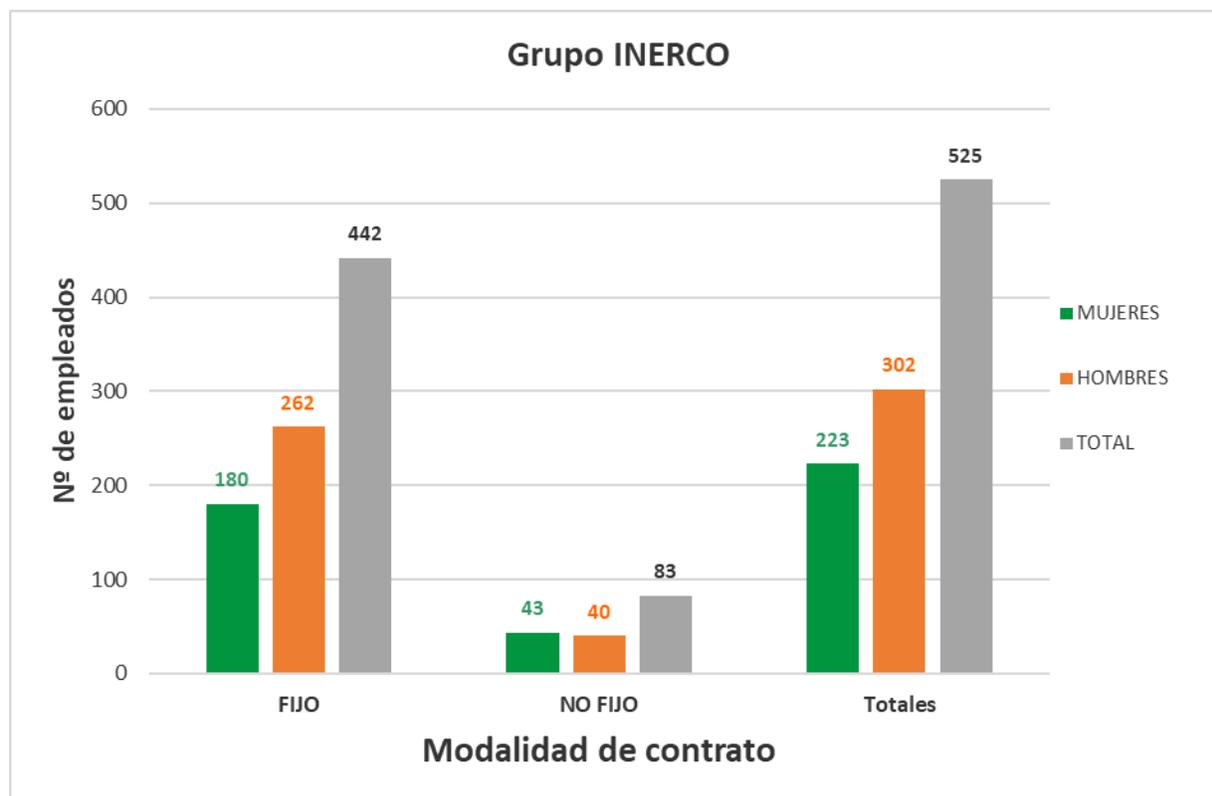


Por países:

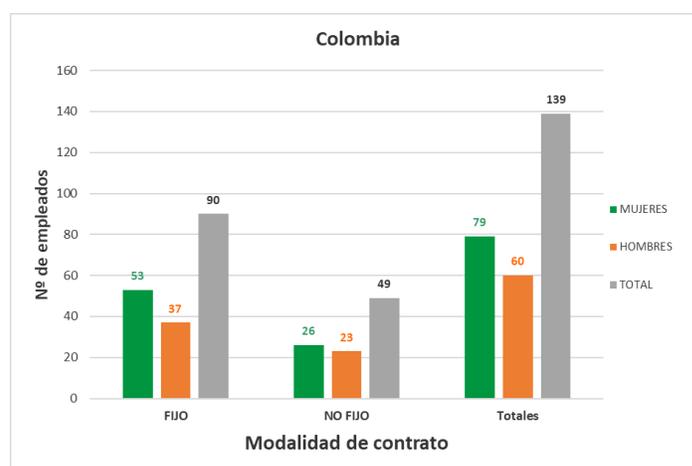
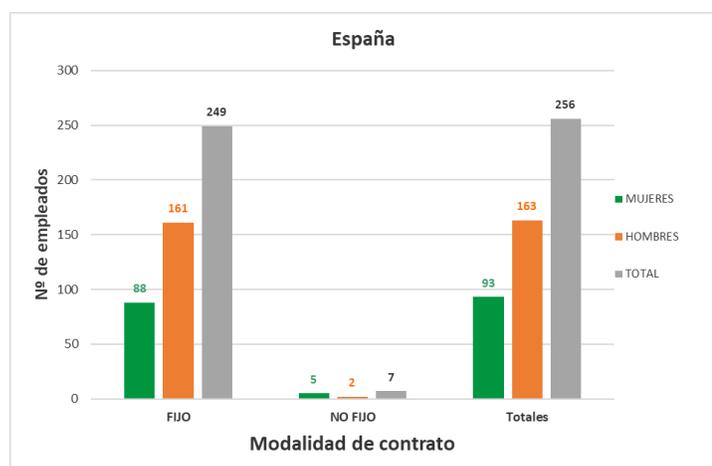


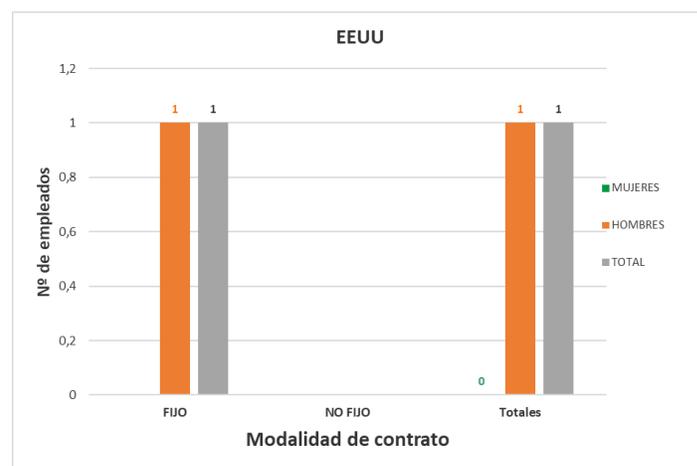
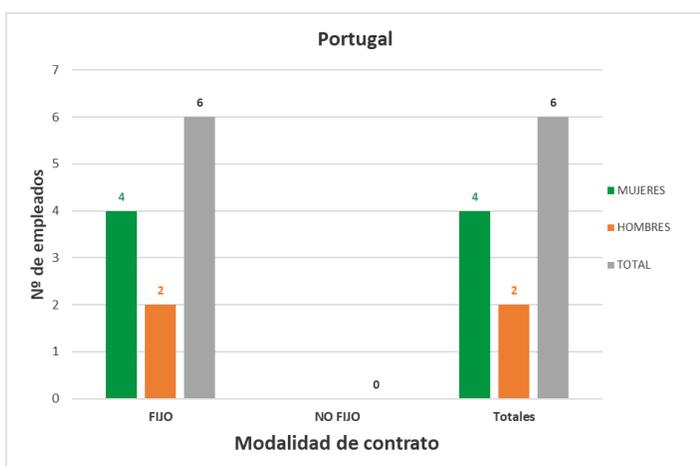
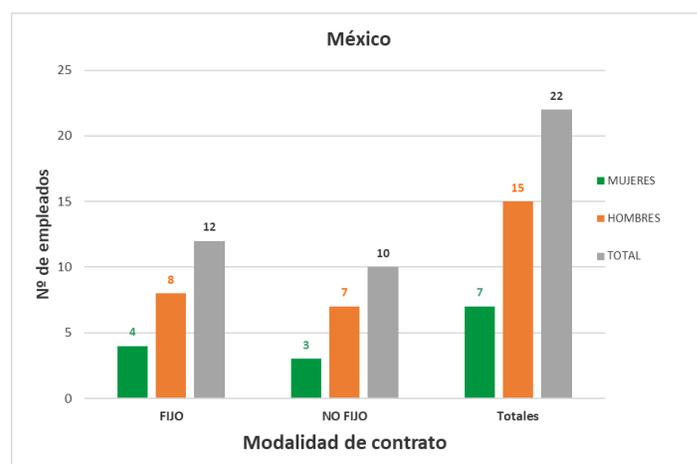
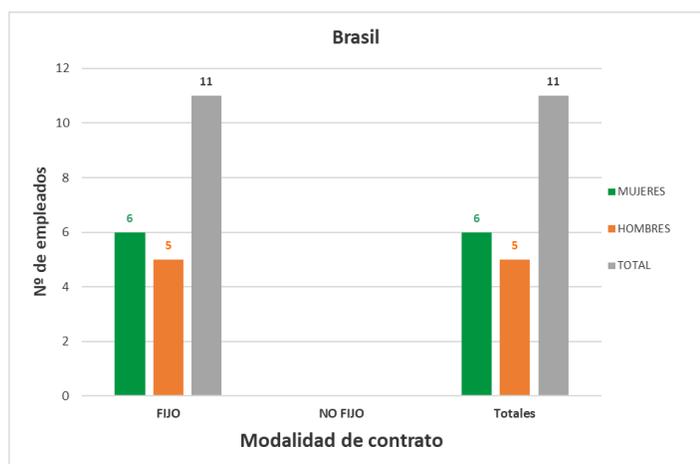
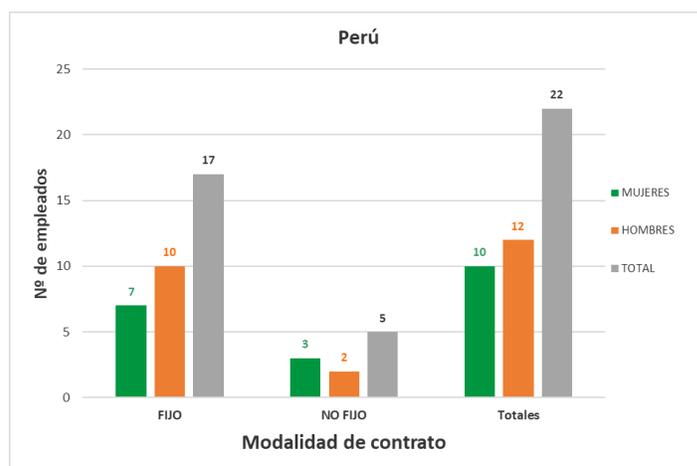
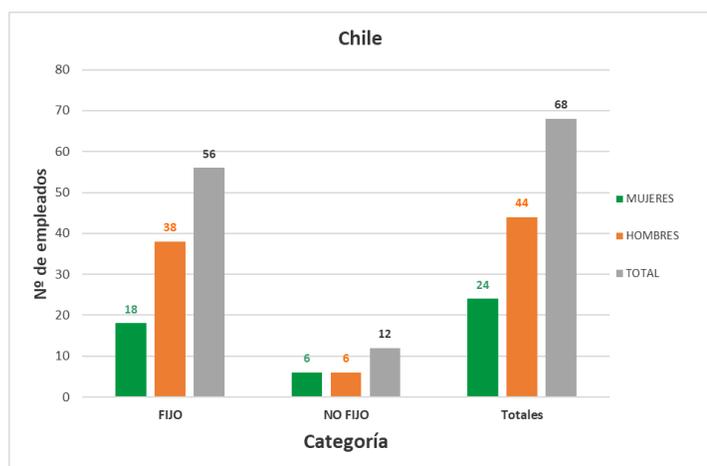


Promedio anual 2021 de contratos indefinidos y temporales por género



Por países:

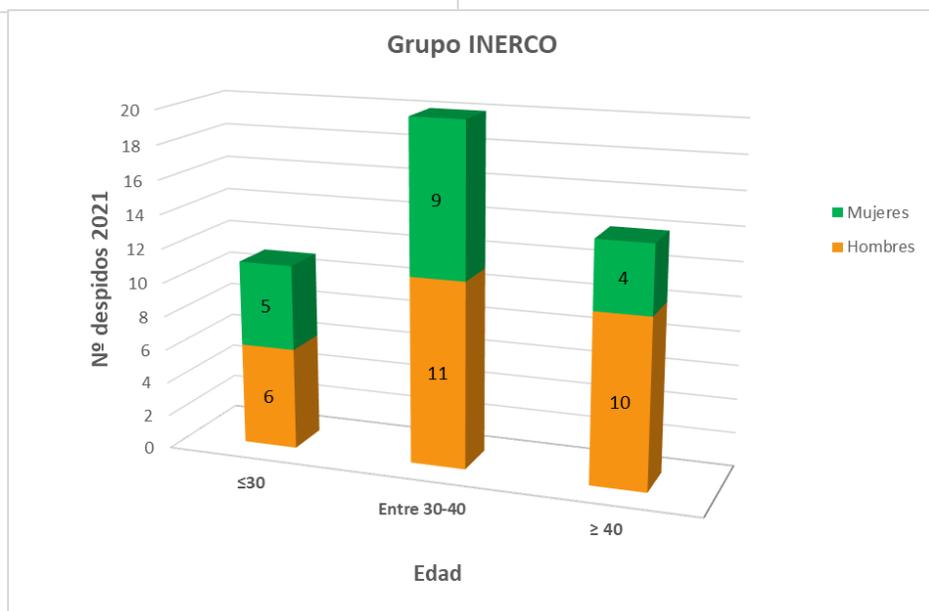
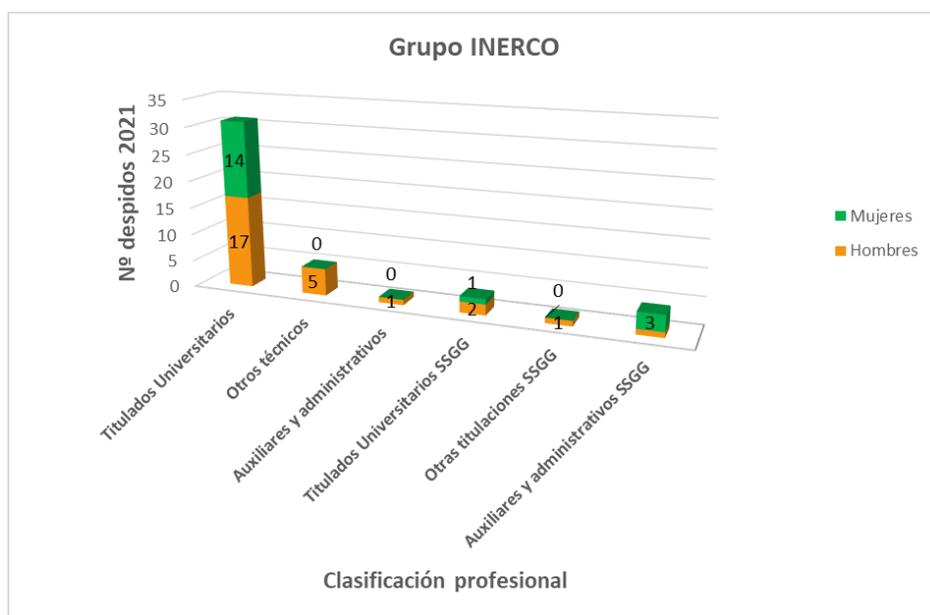




Promedio anual de contratos parciales por sexo, edad y clasificación profesional

No se aporta información en este apartado dado que el porcentaje de contratos parciales en la compañía es no significativo, inferior al 3%.

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional durante 2021



Remuneraciones medias y su evolución desagregados por género y clasificación profesional. Remuneraciones medias por edad.

Para ajustarnos a la realidad global de la organización y estandarizar criterios de cálculo a nivel de Grupo, se modificaron en 2020 las categorías profesionales para las que se realiza el cálculo de este indicador. Por este motivo se presenta evolución partiendo del año 2020.

Por otra parte, en 2021 comenzamos a reportar remuneraciones medias desagregadas por edad.

Remuneraciones medias desagregadas por género y clasificación profesional

MUJERES	ESPAÑA		COLOMBIA		CHILE		PERÚ	
CATEGORÍA	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Personal Técnico								
Titulados Universitarios	34.192 €	37.642 €	11.674 €	10.246 €	14.005 €	22.164 €	21.713 € 14.333 €	19.319 € 13.513 €
Otros técnicos	26.392 €	29.538 €	5.748 €	4.458 €	9.246 €	13.060 €		
Auxiliares y administrativos	23.836 €	25.132 €	2.969 €	2.755 €				
Personal SSGG								
Titulados Universitarios SSGG	40.034 €	45.752 €	6.842 €	7.570 €			38.868 €	38.932 €
Otras titulaciones SSGG	29.456 €	31.367 €	4.383 €	3.590 €	10.623 €	15.770 €	8.414 €	4.526 €
Auxiliares y administrativos SSGG	25.678 €	18.420 €	4.041 €			9.297 €	5.460 €	3.390 €

MUJERES	BRASIL		MÉXICO		PORTUGAL	
CATEGORÍA	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Personal Técnico						
Titulados Universitarios	5.458 €	5.818 €	13.637 €	14.278 €	41.400 € 19.145 €	
Otros técnicos		1.967 €				
Auxiliares y administrativos					7.100 €	
Personal SSGG						
Titulados Universitarios SSGG	6.885 €	3.112 €	25.460 €	28.032 €		
Otras titulaciones SSGG						
Auxiliares y administrativos SSGG	2.150 €				13.400 €	13.331 €

HOMBRES								
	ESPAÑA		COLOMBIA		CHILE		PERÚ	
CATEGORÍA	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Personal Técnico								
Titulados Universitarios	37.561 €	40.801 €	13.172 €	12.277 €	26.260 €	26.283 €	19.502 € 9.693 €	17.136 € 10.177 €
Otros técnicos	27.945 €	30.015 €	5.817 €	4.186 €	21.076 €	15.296 €		
Auxiliares y administrativos	22.513 €	23.713 €	2.790 €	2.848 €				
Personal SSGG								
Titulados Universitarios SSGG	53.103 €	60.644 €	7.369 €	6.896 €	27.910 €	80.042 €	13.304 €	14.811 €
Otras titulaciones SSGG	25.466 €	27.521 €	2.082 €	3.047 €	16.770 €	16.507 €	5.885 €	4.692 €
Auxiliares y administrativos SSGG	24.643 €	20.278 €	3.198 €	3.972 €				

HOMBRES						
	BRASIL		MÉXICO		PORTUGAL	
CATEGORÍA	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Personal Técnico						
Titulados Universitarios	4.116 €	3.945 €	10.988 €	17.182 €	40.000 €	38.180 €
Otros técnicos	1.570 €	1.747 €				3.615 €
Auxiliares y administrativos						
Personal SSGG						
Titulados Universitarios SSGG	10.000 €		15.634 €	17.763 €	79.500 €	80.106 €
Otras titulaciones SSGG						
Auxiliares y administrativos SSGG						

Remuneraciones medias desagregadas por edad

2021	ESPAÑA	COLOMBIA	CHILE	PERÚ	BRASIL	MÉXICO	PORTUGAL
EDAD							
≤ 30	25.867 €	5.586 €	14.545 €	7.308 €	10.905 €	11.528 €	
Entre 30-40	34.440 €	10.526 €	22.131 €	17.144 €	14.756 €	17.091 €	15.138 €
≥ 40	37.972 €	15.219 €	31.200 €	25.719 €	10.962 €	25.406 €	40.598 €

Todas las remuneraciones indicadas se encuentran por encima de los convenios de aplicación.

Brecha salarial.

BRECHA	ESPAÑA		COLOMBIA		CHILE		PERÚ	
CATEGORÍA	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Personal Técnico								
Titulados Universitarios	9,0%	7,7%	11,4%	16,5%	46,7%	15,7%	-11,3%	-12,7%
							-47,9%	-32,8%
Otros técnicos	5,6%	1,6%	1,2%	-6,5%	56,1%	14,6%		
Auxiliares y administrativos	-5,9%	-6,0%	-6,4%	3,3%				
Personal SSGG								
Titulados Universitarios SSGG	24,6%	24,6%	7,2%	-9,8%				
Otras titulaciones SSGG	-15,7%	-14,0%	-110,6%	-17,8%	36,7%	4,5%	-43,0%	3,5%
Auxiliares y administrativos SSGG	-4,2%	9,2%	-26,3%					

BRECHA	BRASIL		MÉXICO		PORTUGAL	
CATEGORÍA	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Personal Técnico						
Titulados Universitarios	-32,6%	-47,5%	-24,1%	16,9%	-3,5%	
Otros técnicos		-12,6%				
Auxiliares y administrativos						
Personal SSGG						
Titulados Universitarios SSGG	31,2%		-62,9%	-57,8%		
Otras titulaciones SSGG						
Auxiliares y administrativos SSGG						

En el caso particular de España la brecha salarial asociada a la categoría “titulados universitarios SSGG” resulta elevada porque en el cálculo de las remuneraciones medias se ha incluido el salario de directivos. Si se obtiene la brecha para esta categoría sin incluir los puestos directivos, ya incluidos en la tabla que se presenta en el siguiente apartado, ésta se reduce de forma considerable:

Año 2021 CATEGORÍA	Salario medio (€/año)		Brecha
	Hombres	Mujeres	
Personal Técnico			
Titulados Universitarios	39276	36946	5,9%
Otros técnicos	30016	29538	1,6%
Auxiliares y administrativos	23716	25130	-6,0%
Personal SSGG			
Titulados Universitarios	46272	42559	8,0%
Otras titulaciones SSGG	27521	31367	-14,0%
Auxiliares y administrativos SSGG	20278	18420	9,2%

Remuneración media de Consejeros y Directivos en 2021:

Remuneración (€)	Fija	Variable	Dietas
Mujeres	71.460,09	0	369,80
Hombres	75.199,09	0	194,45

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

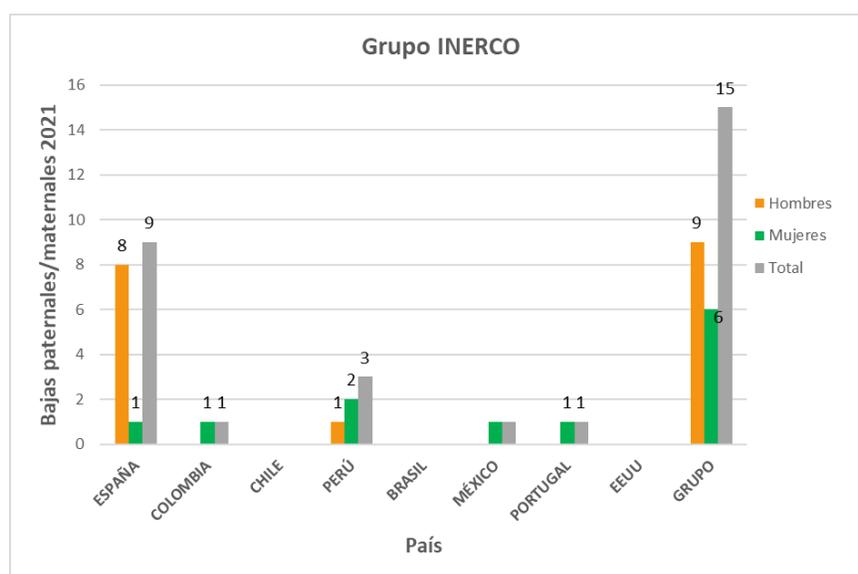
País	Total	Mujeres	Hombres
ESPAÑA	3.090.043,33 €	1.097.621,57 €	1.992.421,76 €
EEUU	34.351,81 €	- €	34.351,81 €
COLOMBIA	245.858,29 €	139.732,41 €	106.125,88 €
PERU	21.069,52 €	9.577,05 €	11.492,47 €
CHILE	90.383,15 €	33.110,66 €	57.272,49 €
BRASIL	43.372,23 €	23.657,58 €	19.714,65 €
MÉXICO	74.899,42 €	23.831,63 €	51.067,79 €
PORTUGAL	45.537,81 €	30.358,54 €	15.179,27 €
	3.645.515,56 €	1.357.889,44 €	2.287.626,11 €

	Hombres	Mujeres
Plan Pensiones	90.304,95 €	12.868,22 €

Políticas de conciliación.

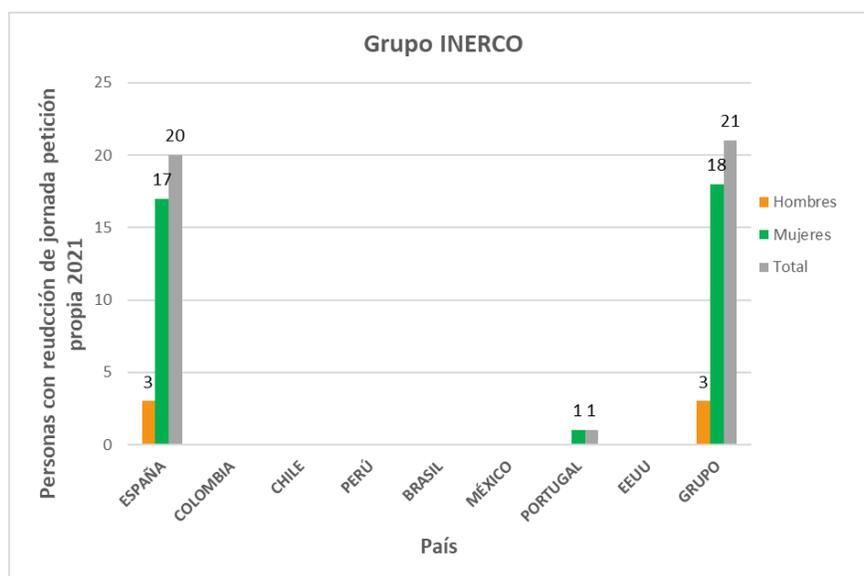
Bajas maternales/paternales Grupo INERCO:

Bajas	2019	2020	2021
Maternales	11	10	6
Paternales	13	10	9



Personas con reducción de jornada a petición propia:

Personas con reducción de jornada a petición propia	2019	2020	2021
Hombres	3	4	3
Mujeres	29	22	18



Seguridad y Salud

Accidentes de trabajo con baja desagregado por género, índice de frecuencia e índice de gravedad

		2021			
		Nº ACCIDENTES CON BAJA HOMBRES	Nº ACCIDENTES CON BAJA MUJERES	ÍNDICE FRECUENCIA	ÍNDICE GRAVEDAD
ESPAÑA	INCE	0	0	0	0
	INITC	0	0	0	0
	INIC	0	0	0	0
	INPR	0	0	0	0
	INAC	1	0	4,41	0,22
	VIRA	0	0	0	0
COLOMBIA		2	1	2,95	5,17
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 registrado enfermedades profesionales en 2021.

Absentismo

El registro de absentismo en 2021 no se considera representativo de la actividad normal de la organización dada la situación de trabajo en casa como medida para proteger la salud de los empleados.

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.)

A día de hoy no se dispone de registros estandarizados de las horas dedicadas a formación en los distintos territorios. La implantación del módulo de formación de SSFF nos permitirá a partir de 2022 disponer de indicadores fiables para medir el progreso en la gestión de la formación de los empleados.

No obstante, en la siguiente tabla se recogen las horas de formación registradas por los empleados en 2020 y 2021 a nivel de Grupo.

Formación recibida por los empleados	Horas 2020	Horas 2021
Seguridad y salud	1532	7911
Idiomas	1871	1317
Formación técnica específica y otros	3864	6102
TOTAL	7267	15330

En la tabla queda reflejado el esfuerzo que se está haciendo desde la organización para reforzar la formación de los trabajadores.

GRUPO DE INTERÉS

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.

PRINCIPIO PM 2

ODS 8

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.

PRINCIPIO PM 2

ODS 8

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, en particular, en el ámbito de la vulneración de los Derechos Humanos.

Acciones en contexto COVID-19

Durante 2021 ha permanecido activo el Plan de Contingencia de INERCO en el que se definen medidas excepcionales a adoptar en el ámbito de la Coordinación de Actividades Empresariales con proveedores:

- A contratistas que desarrollan su actividad en instalaciones de INERCO solicitarles evaluación de riesgos y protocolo de actuación ante coronavirus e informarles de las medidas aplicables establecidas en el protocolo COVID de INERCO.
- A contratistas que desarrollan trabajos de campo o en instalaciones de clientes solicitarles su adhesión a las medidas preventivas/protocolos específicos COVID-19 establecidas por INERCO para los trabajos concretos a desarrollar

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.

PRINCIPIO PM 4

ODS 8

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.

PRINCIPIO PM 10

ODS 16

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.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIOAMBIENTE



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.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Política de reducción de consumo

VI. 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 correcta gestión. En cualquier caso, la gestión final se realiza a través de gestores autorizados para cada tipo de residuo.

En el apartado “En cifras. Resultados” se presentan indicadores de gestión ambiental de la organización (consumos, residuos y huella de carbono).

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional la minimización del impacto ambiental de las actividades de la organización.

Aunque el impacto ambiental directo de la organización no resulta significativo, en las distintas sedes se trabajan en su minimización a través del uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente y prácticas de uso responsable de recursos.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Código Ético

"Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO"

Este valor 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, así como 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 2017 se finalizó 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 septiembre de 2021 se ha realizado una nueva auditoría energética en la que se han identificado cinco recomendaciones generales y dos medidas de actuación concretas sobre iluminación y climatización y ventilación respectivamente. Actualmente se está analizando la viabilidad de las medidas propuestas.

En sedes de menor tamaño las acciones se han centrado en el cambio progresivo a luminarias de bajo consumo. Mencionar el caso particular de las oficinas de Chile, ubicadas en un edificio que cuenta con la certificación LEED.

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.

Acciones en contexto COVID-19 (A/P)

La decisión adoptada por INERCO de realizar trabajo desde casa para proteger la salud de sus empleados también ha tenido una repercusión positiva sobre el impacto ambiental de la actividad porque:

- 1- Ha reducido de forma significativa los desplazamientos diarios al lugar de trabajo y, por tanto, las emisiones de CO2 asociadas al transporte.
- 2- Ha impulsado el uso de herramientas digitales y la digitalización de documentos y registros utilizados en el desarrollo diario de la actividad, reduciendo de forma importante el consumo de papel.
- 3- Se ha reducido el consumo de agua y electricidad asociado al uso diario de las oficinas.

Movilidad sostenible

INERCO apuesta por un modelo de movilidad sostenible, fomentando entre sus trabajadores el uso de transporte público o vehículos no emisores.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Código Ético

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Fomento de la movilidad sostenible

Aunque el enfoque global de promover la movilidad sostenible es aplicable a todas las sedes del Grupo, la realización de acciones para el fomento de la movilidad sostenible se ha priorizado atendiendo al número de empleados asociados a cada una de ellas. Así, las primeras medidas adoptadas están asociadas a la sede corporativa de INERCO situada en el Parque Científico Tecnológico Isla de la Cartuja (Sevilla), en la que el número de trabajadores en diciembre de 2021 era aproximadamente de 260 trabajadores (45% del total de empleados del Grupo).

Medidas adoptadas en la sede de Cartuja:

1-INERCO se ha adherido al proyecto eCitySevilla

ECitySevilla es una iniciativa de colaboración público-privada pionera en España que plantea el desarrollo en la Isla de la Cartuja de un modelo de ciudad en ecosistema abierto, digital, descarbonizado y sostenible en 2025, adelantando en veinticinco años los objetivos de energía y clima establecidos para 2050. EL objetivo es lograr que el PCT Cartuja cuente con un suministro de electricidad 100% renovable, generado en la propia Isla de la Cartuja y con edificaciones más eficientes, incentivar modelos sostenibles, con más espacio para peatones y ciclistas y potenciando el uso del vehículo eléctrico.

2-En diciembre de 2020, en el marco del proyecto eCitySEvilla, INERCO confirmó su **participación en un proyecto piloto cuyo objetivo era fomentar la movilidad sostenible de los trabajadores del PCT Cartuja** mediante el uso de la plataforma Meep, App integradora de movilidad, su conexión con la app de Ciclogreen (app que apuesta por la movilidad sostenible, premiando a los usuarios por sus desplazamientos) y una plataforma web personalizada. A través

de este piloto se lanzó en 2021 un Programa de Incentivos a la movilidad sostenible en las empresas que participan, con acceso a un Panel de Control y cálculo de reducción de emisiones de CO₂.

En esta iniciativa INERCO quedó la tercera empresa del ranking de movilidad sostenible con un ahorro de emisiones de CO₂ de 174 kg.

3-Se dispone de un **parking de bicicletas** que cuenta con 78 bastidores de bicicletas y espacio adicional disponible.

Mitigación del cambio climático

INERCO, consciente de la trascendencia de la mitigación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), trabaja desde sus orígenes en ayudar a sus clientes en materia de optimización energética de grandes instalaciones de combustión. Actualmente ofrecemos un elevado número de servicios orientados específicamente a la descarbonización de la economía.

A pesar de la baja intensidad en emisiones de GEI de nuestra propia actividad, la adecuada gestión y minimización de estas emisiones constituye uno de nuestros objetivos en materia ambiental.

PRINCIPIO PM 7

ODS 13

Código Ético

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Huella de carbono

Dentro del Grupo, INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría fue pionera en el reporte de sus emisiones directas e indirectas de CO₂ (alcances 1 y 2) a SACE (Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones) desde su implantación por la Junta de Andalucía en el año 2009, habiéndose identificado como principal fuente de emisión la derivada del consumo de electricidad en la sede Corporativa de Sevilla.

Actualmente INERCO está trabajando para avanzar en el cálculo de la huella de carbono para ampliar sus límites de batería, incluir al resto de empresas del grupo y calcular los alcances 1, 2 y 3.

En el apartado “En cifras. Resultados” se incluyen los resultados del cálculo de la huella de carbono de INERCO correspondiente a 2021. Para interpretar los resultados obtenidos se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- 1- 2021 sigue siendo un año excepcional por el mantenimiento de limitaciones a la movilidad y dificultades añadidas para el desarrollo de la actividad normal de la organización, aunque en menor medida que 2020.
- 2- En 2021 no se ha incorporado aún la huella de carbono asociada a los desplazamientos de los trabajadores a sus respectivos centros de trabajo por el mantenimiento de la pandemia que hace que el dato no sea representativo. La adopción de trabajo en casa como medida prioritaria por parte de la empresa para proteger la salud de sus empleados tiene una repercusión directa, importante y positiva en las emisiones de GEI asociada a estos desplazamientos.
- 3- Ha sido necesario acudir a algunas estimaciones en base al número de empleados y la superficie de las oficinas por no disponer de registro de algunos datos. En 2022 desarrollaremos un procedimiento interno para sistematizar la recopilación de datos para el cálculo de la huella de carbono.

Con estas premisas, hemos realizado el cálculo de la huella de carbono 2021 asociada a las empresas ubicadas en España (metodología consolidada para alcances 1 y 2 y screening inicial para alcance 3) y screening inicial para los tres alcances de la huella de carbono asociada a las empresas ubicadas en el resto de países.

Los resultados preliminares obtenidos para 2021, año que aún sigue siendo excepcional y, por tanto, poco representativo por el cierre de las oficinas y desarrollo de trabajo en casa por la pandemia, mantienen a las emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad como más relevantes que las emisiones directas.

Como puede observarse en las gráficas presentadas en el apartado “En cifras. Resultados”, las emisiones indirectas de alcance 3 se sitúan como la principal fuente de emisión asociada a las actividades de INERCO.

Plan de reducción de emisiones

Las medidas del plan de reducción de emisiones de GEI se han centrado hasta la fecha fundamentalmente en reducir las emisiones indirectas por consumo de electricidad, al ser esta la principal fuente de emisión en la huella de carbono de alcances 1 y 2 en los años previos a 2020.

Las principales actuaciones ya implantadas son:

- 1- Optimización del consumo eléctrico en iluminación
 - Sustitución de tubos LED por paneles LED y tubos LED más eficientes, uso de balastros electrónicos en los sistemas de iluminación, uso de sistemas de detección de presencia para el encendido de luminarias en lugares de paso y sectorización de zonas
- 2- Optimización del consumo eléctrico en calefacción y aire acondicionado
 - Fijación de temperaturas máximas y mínimas en invierno y verano, y tareas de limpieza y mantenimiento programado para garantizar el funcionamiento óptimo de los equipos

- 3- Incentivación y la sensibilización de los trabajadores para que procedan al apagado de equipos (ordenadores, iluminación, aire acondicionado/calefacción) al cierre de la jornada laboral
- 4- Parking de bicicletas con capacidad para 78 bicicletas

En este punto es importante destacar la relevancia de la reducción de las emisiones asociadas a los desplazamientos de los empleados a sus centros de trabajo en 2020 y 2021 ya que desde marzo de 2020 todas las sedes mantienen activo el teletrabajo, aplicándose en mayor o menor grado en función de la evolución local de la pandemia en cada territorio.

Así mismo, la completa implantación del nuevo Modelo Híbrido en 2022 es una actuación muy importante en materia de reducción de emisiones GEI que permitirá reducir la presencialidad en las oficinas y, por tanto, los desplazamientos al puesto de trabajo, de cinco a dos días por semana.

Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

La 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.

PRINCIPIO PM 9

ODS 9

Misión

Contribuir al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la Ingeniería, el Medio Ambiente y la Seguridad.

Código Ético

Procurar que el desarrollo industrial sea plenamente respetuoso con el entorno, para lograr así una mejora progresiva de su aceptación social

Innovación y desarrollo tecnológico

INERCO posee una marcada vocación por la Innovación y el Desarrollo Tecnológico, carácter que ha definido su trayectoria desde 1984.

La preocupación constante por mejorar y ofrecer una solución acorde a las necesidades reales en cada caso es uno de los ejes de INERCO en su día a día. Ponernos del lado de nuestros clientes siempre nos ha facilitado una visión panorámica de cada problema sobre la que trabajar.

Si a esto añadimos nuestra vocación por innovar, por mejorar nuestras tecnologías de desarrollo propio para la reducción de emisiones, la eficiencia energética, el control de ruidos, el tratamiento de aguas industriales y la recuperación de suelos contaminados o nuestra metodología en consultoría HSSEC y formación en emergencias, el resultado siempre favorece a quienes buscan la ayuda de INERCO como proveedor estratégico en el marco del desarrollo industrial sostenible.

Esta marcada apuesta por el I+D+i nos ha llevado a implementar, desde nuestro origen, sistemas de trabajo que incentiven el desarrollo diario en todas y cada una de nuestras Divisiones. Incluso contamos con una Unidad Corporativa de Innovación y con la convocatoria de la Cátedra INERCO de Riesgos Ambientales y Seguridad, que premia los mejores proyectos final de Carrera en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Sevilla (ETSI), además de un premio interno anual para reconocer las propuestas más destacadas.

Históricamente la innovación en INERCO ha centrado su marco de actividad en

- Optimización energética y minimización de las emisiones de las instalaciones.
- Aprovechamiento de energías renovables.
- Prevención y control de la contaminación.
- Seguridad Industrial y la Prevención de Riesgos Laborales.

Esta estrategia ha permitido a INERCO poner en el mercado tecnologías y sistemas de desarrollo propio como son, entre otros:

Energías renovables

- Gasificación de Biomasa.
- Biocombustibles de segunda generación.
- Almacenamiento de energía.

Seguridad y prevención de riesgos

- Centro de formación, parques de seguridad y brigadas industriales.
- E-Learning.

Tecnologías limpias y medioambientales

- Captura de CO₂.
- Optimización energética.
- Automatización avanzada de calderas para la optimización de la combustión ABACO.
- Depuración DENOX (SCR, SNCR, otros).
- Depuración de otros contaminantes (Partículas, Cenizas, COV, Hg, otros).
- Quemadores.
- Tratamiento de aguas industriales.
- Tratamiento de suelos y aguas subterráneas.
- Modelización ambiental.
- Monitorización de emisiones.

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 geografías 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.

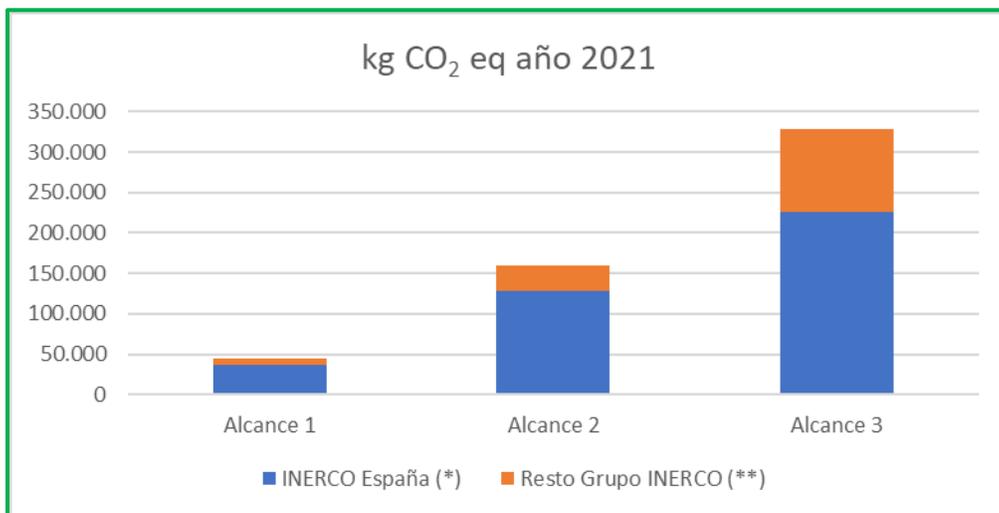
La propia actividad conlleva que el bajo impacto ambiental del Grupo se encuentre asociado a los aspectos ambientales de oficinas: consumo de papel, energía eléctrica, consumo de agua y generación de residuos.

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.

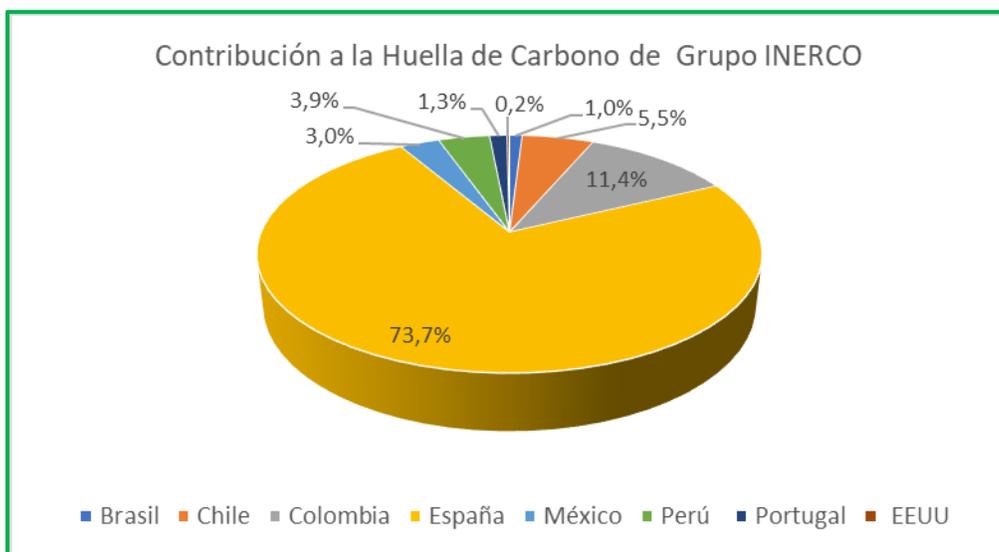
Cambio climático

Se incluyen a continuación los datos de la huella de carbono del año 2021. Es importante resaltar que este año aún no resulta representativo de la actividad normal por las anómalas circunstancias derivadas de la pandemia de Covid 19 y los profundos cambios que ha inducido en nuestra actividad, con desarrollo de nuestras actividades mayoritariamente en modo trabajo en casa e importante reducción de los desplazamientos de negocios.



(*) Metodología consolidada para alcances 1 y 2, y screening inicial para alcance 3

(**) Screening inicial para los 3 alcances



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

Residuos generados, cantidad y destino

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 las sedes, la cantidad producida y el destino final en el año 2021.

Cabe destacar que los datos que se aportan corresponden a un año excepcional y, por tanto, no son representativos de la actividad normal de la organización previa a la pandemia de COVID-19.

España

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel	33390	Reciclaje
Pilas	19	Punto limpio
Envases no contaminados	142	Reciclaje
Tóner	10,6	Gestor autorizado (suministrador)
Residuos urbanos *	574,8	Vertedero
Envases vacíos y material absorbente contaminados	167	Gestor autorizado
Aguas de laboratorio	306	Gestor autorizado
Restos de productos químicos y reactivos	203	Gestor autorizado
Disolvente de pintura	125	Gestor autorizado
Filtros carbón activo	88	Gestor autorizado

*Valores estimados

Colombia

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Pilas y baterías	2,5	Disposición-descontaminación
Toner	1	Disposición-descontaminación
Envases contaminados	1,1	Disposición-descontaminación
RAEE	20	Disposición-descontaminación
Otros residuos especiales	2,3	Disposición-descontaminación

Chile

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel y cartón	120	Reciclaje
Fluorescentes/luminarias	50	Vertedero

Perú

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel/cartón	35	Reutilización, Reciclaje
Tóner/cartuchos de tinta	15	Reciclaje
Chatarra	65	Reciclaje
Embalaje (cintas, rollo film)	15	Reciclaje

México

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel/cartón	15	Reutilización oficina/vertedero
Envases no contaminados	1	Vertedero
Tóner/cartuchos de tinta	12,98	Reciclaje. Se entregan a una empresa especializada en el tema
Residuos urbanos	10,5	Vertedero
Envases contaminados	1	Vertedero

Portugal

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Vidrio no contaminado	5	Reciclaje
Papel/cartón	30	Reciclaje
Pilas	1	Reciclaje
Tóner/cartuchos de tinta	4	Reciclaje
Residuo plástico	10	Reciclaje
Residuos urbanos	35	Vertedero

Brasil

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Pape y cartón	50	Reciclaje
Pilas	5	Gestor autorizado
Tóner/cartuchos de tinta	20	Gestor autorizado

EEUU

La no presencialidad en la oficina ha llevado a no generar residuos.

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 oficinas.

A continuación, se incluye una tabla con el dato de consumo de agua de las distintas oficinas del Grupo en 2021. 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.

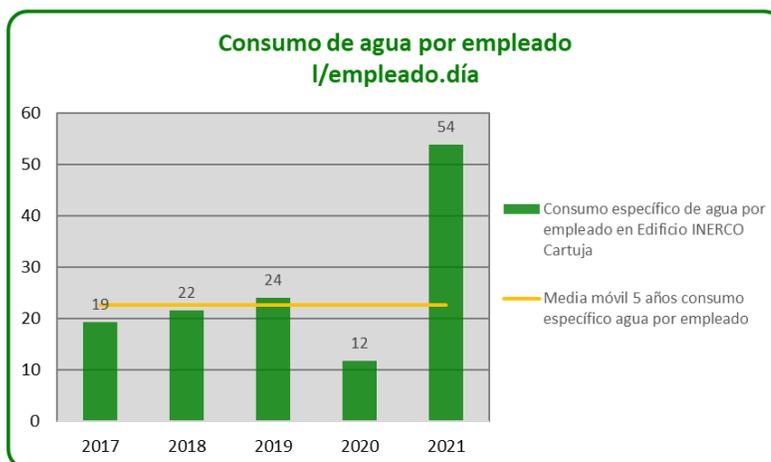
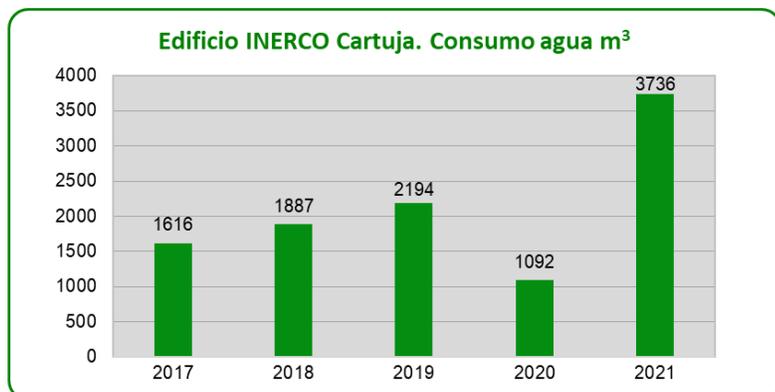
Instalaciones de INERCO	Consumo de agua de red (m ³)
España (Cartuja, Aerópolis*, Tarragona, Madrid*)	3849
Colombia	120
Chile*	57
Perú	18,3
Brasil	5
México*	18,3
Portugal	30
EEUU*	0,8

*Valor estimado

Al igual que ocurre con otros consumos, los datos que se aportan corresponden a un año aún excepcional y, por tanto, no son representativos de la actividad normal de la organización previa a la pandemia de COVID-19.

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 absoluto de agua y específico por empleado en la sede corporativa de Inerco, que es la oficina de mayor superficie y a la que están asociados aproximadamente el 45% del total de empleados del Grupo:



En las gráficas mostradas se observa un incremento relevante del consumo de agua en la sede de Cartuja de INERCO, superior al registrado en los años previos a la pandemia. Esta subida de consumo en 2021 está asociada a los trabajos realizados en el edificio para la adecuación del sistema de protección contra incendios, que requirieron la descarga total del sistema.

Por su parte, el consumo específico por empleado también se ha visto afectado por la reducción de plantilla media en el edificio, que descendió aproximadamente en 50 personas respecto a los valores de 2018 o 2019

Medidas para optimizar el consumo de agua

En el Grupo se trabaja de forma continua para optimizar el consumo de agua con distintas medidas. No obstante, la baja presencialidad en las oficinas por la pandemia durante 2021 ha limitado la aplicación de estas medidas.

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 2021. Debe indicarse que en algunas de las sedes no se dispone a día de hoy de dato de consumo de electricidad por estar ubicadas en edificios compartidos.

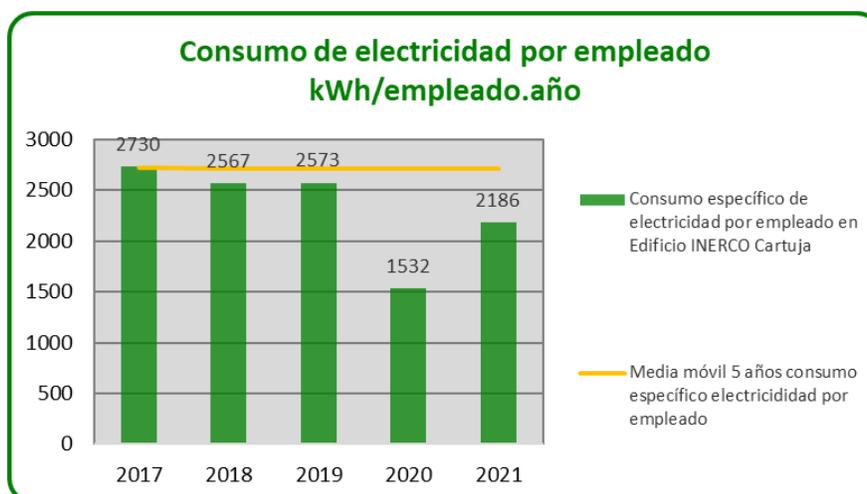
Instalaciones de INERCO	Consumo de electricidad (kWh)
España (Cartuja, Aerópolis*, Madrid*, Tarragona)	497.094
Colombia*	15.620
Chile	8.886
Perú	28.080
Brasil	2.820
México	16.497
Portugal	8.500
EEUU	-

*Valores estimados

Como ocurre con otros consumos, los datos que se aportan corresponden a un año excepcional y, por tanto, no son representativos de la actividad normal de la organización previa a la pandemia de COVID-19.

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, que es la de mayor superficie y a la que están asociados aproximadamente el 45% del total de empleados del Grupo:



En la gráfica presentada se observa una subida del consumo específico en 2021 frente a 2020 asociada a la presencialidad de un día de oficina a la semana por parte de todos los empleados.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

En el Grupo se realizan de forma continua acciones para mejorar la eficiencia energética. Entre éstas pueden citarse las siguientes:

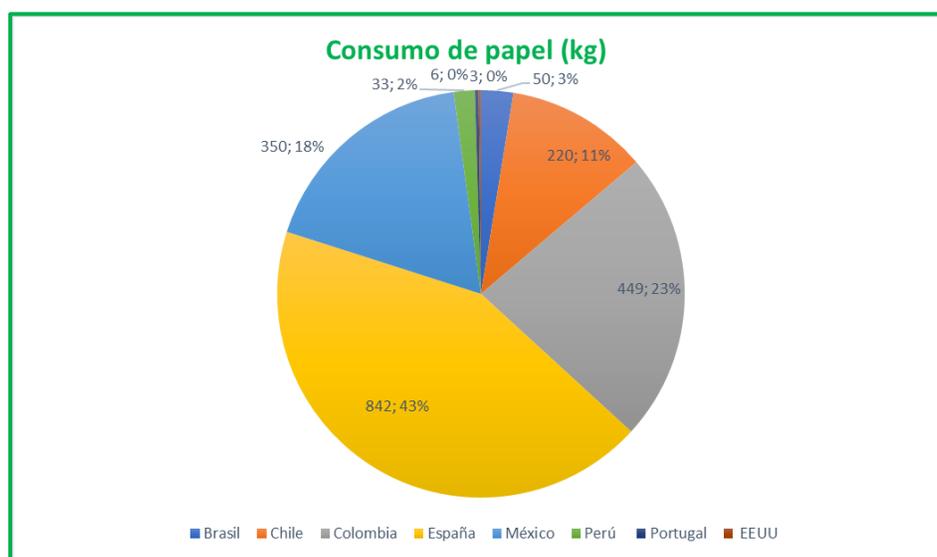
- ✓ Cambio de luminarias a lámparas LED.
- ✓ Concienciación del personal para apagar las luces a la salida o paradas para comer.
- ✓ Acciones de comunicación para concienciación ambiental (apagar pantallas del computador, no dejar cargadores conectados, buen uso del sistema de climatización, etc.)
-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

No obstante, la no presencialidad en las oficinas durante la mayor parte de 2021 ha limitado la aplicación de estas medidas.

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 2021, desglosados por países.

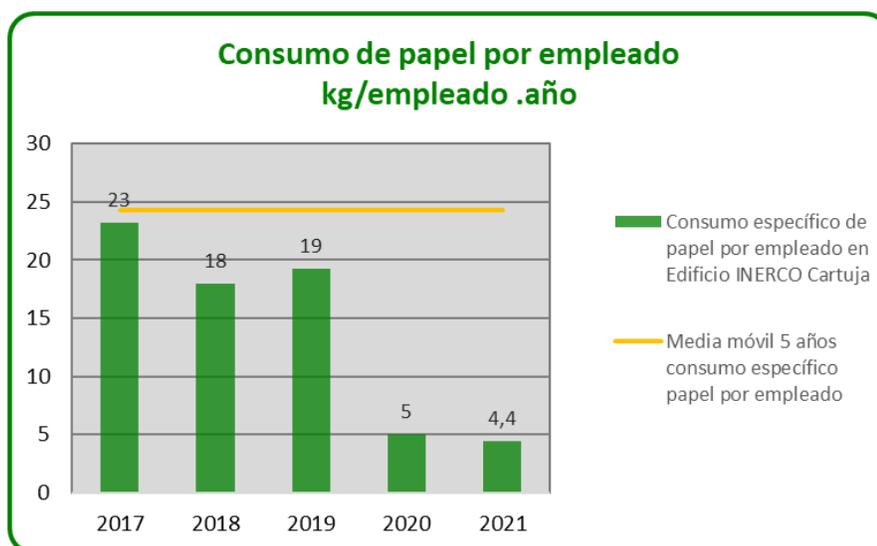


Los datos que se aportan corresponden a un año aún excepcional y, por tanto, no son representativos de la actividad normal de la organización previa a la pandemia de COVID-19.

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.

Se presenta a continuación un gráfico de la evolución en los últimos cinco años del consumo específico de papel en la sede corporativa de Sevilla en Cartuja, a la que están asignados aproximadamente el 45% de la plantilla.

En la gráfica se observa el mantenimiento de la importante reducción asociada al desarrollo de teletrabajo por la pandemia desde el primer trimestre de 2020. Aunque en 2021 ya se ha acudido un día por semana a la oficina en esta sede, los datos de consumo se mantienen en valores incluso inferiores por el inicio de la implantación del Modelo Híbrido y el nuevo concepto de oficina abierta.



Medidas de optimización del uso de papel

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

- ✓ 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”.

La situación de trabajo en casa ha impulsado además el uso de herramientas digitales y la digitalización de documentos y registros utilizados en el desarrollo diario de la actividad, reduciendo de forma importante el consumo de papel.



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.

APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

