

Memoria de sostenibilidad / 2021

Epos Spain ETT S.L



Contenido

1. Fundamentos	5
1.1 Principios para la elaboración del informe	5
1.2 Políticas y compromisos	6
1.3 Objetivos, recursos y resultados	6
1.4 Cambios en el informe	6
1.5 Objetivos del desarrollo sostenible	7
2. La organización y sus prácticas de presentación de informes	8
2.1 Detalles organizativos	8
2.2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	9
2.3 Periodo de información, frecuencia y punto de contacto	10
2.4 Reexpresiones de información	10
2.5 Verificación externa	10
3. Actividades y trabajadores	11
3.1 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	11
3.2 Empleados	12
3.3 Trabajadores que no son empleados	12
4. Gobernanza	13
4.1 Estructura y composición del gobierno	13
4.2 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	14
4.3 Presidente del máximo órgano de gobierno	14
4.4 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes	14
4.5 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	14
4.6 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes	15
4.7 Conflicto de intereses	15
4.8 Comunicación de preocupaciones críticas	15
4.9 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	15
4.10 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	15
4.11 Políticas de remuneración	15
4.12 Proceso para determinar la remuneración	15
4.13 Relación de compensación total anual	15
5. Estrategias, políticas y prácticas	16
5.1 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	16
5.2 Compromisos de política	17
5.3 Incorporación de los compromisos de política	18
5.4 Procesos para remediar impactos negativos	18
5.5 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	18
5.6 Cumplimiento de leyes y reglamentos	18
5.7 Asociaciones de miembros	19
5.8 Enfoque para la participación de las partes interesadas	20
5.9 Acuerdos de negociación colectiva	20
6. Materialidad	21
7. Divulgaciones generales	23
7.1 Estándares económicos	23
7.1.1 Gri 201 Desempeño económico	24
7.1.2 Gri 203 Impactos económicos indirectos	25
7.1.3 Gri 204 Prácticas de adquisición	25

7.1.4 Gri 205 Anticorrupción	26
7.1.5 Gri 207 Fiscalidad	26
7.2 Estándares ambientales	28
7.2.1 Gri 302 Energía	29
7.2.2 Gri 303 Agua y efluentes	30
7.2.3 Gri 304 Biodiversidad	31
7.2.4 Gri 305 Emisiones	31
7.2.5 Gri 306 Efluentes y residuos	31
7.3 Estándares sociales	33
7.3.1 Gri 401 Empleo	34
7.3.2 Gri 403 Salud y seguridad en el trabajo	35
7.3.3 Gri 404 Formación y enseñanza	48
7.3.4 Gri 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	48
7.3.5 Gri 406 No discriminación	49
7.3.6 Gri 412 Evaluación de derechos humanos	49
7.3.7 Gri 413 Comunidades locales	50
7.3.8 Gri 414 Evaluación social de proveedores	50
7.3.9 Gri 418 Privacidad del cliente	50
8. Índice de contenidos	51

**Para cambiar el mundo,
primero hagámoslo nosotros**

1. Fundamentos

1.1 Principios para la elaboración del informe

Este informe se presenta de acuerdo con la guía de Estándares GRI 2021 y trata de informar de forma fiel sobre la gestión que realiza EPOS SPAIN ETT S.L. en materia de Responsabilidad Social según los indicadores del periodo 2021. En el mismo informe se tienen en cuenta los Diez Principios del Global Compact, buscando la relación con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Precisión

La información que contiene el presente informe corresponde a registros documentados en el archivo interno o servidor de la empresa.

Equilibrio

Los resultados obtenidos se comunican independientemente que sean positivos o negativos con objeto de establecer una información veraz.

Claridad

La forma en que se presenta la información trata de ser sencilla y comprensible para todos los grupos de interés y a veces se ayuda de gráficos o elementos visuales para facilitar la comprensión.

Comparabilidad

Este informe se puede comparar con todos los anteriores, aportando datos de anteriores periodos para comprobar la tendencia en cada aspecto tratado.

Integridad

La organización proporcionará información suficiente para permitir una evaluación de los impactos de la organización durante el periodo del informe.

Contexto de sostenibilidad

La organización gestiona los recursos de forma responsable y sostenible. Valora la transparencia para generar confianza y aportar valor económico, social, ambiental y de integridad en la sociedad en general y a toda la cadena de suministro.

Puntualidad

La organización reportará de forma puntual información en periodos regulares e iguales para facilitar la comparación y ponerla a disposición a tiempo para que los usuarios puedan tomar decisiones.

Verificabilidad

La organización recopila, registra, compila y analiza información de tal manera que esta puede examinarse para establecer su calidad.

1.2 Políticas y compromisos

La empresa EPOS SPAIN ETT S.L. dispone de una Política de calidad y seguridad y salud en el trabajo donde se definen los principios básicos y la estrategia de la empresa a largo plazo.

Anualmente y alineados con la Política, la estrategia y valores de la empresa se definen objetivos vinculados a cada proceso operativo, fomentando la implicación de todos los miembros del equipo, con iniciativas que fomentan las buenas prácticas y están estrechamente vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En definitiva, la organización persigue la mejora continua de sus procesos y también de sus trabajadores, a los que intenta que puedan sentirse realizados creciendo personal y profesionalmente dentro de la organización.

Se establece un Plan de comunicación que relaciona todas las comunicaciones con los grupos de interés, aunque las políticas son de carácter público y se pueden consultar en la página corporativa de la empresa:

- Política de calidad y seguridad y salud en el trabajo.
- Política de medio ambiente
- Política ética
- Política de acoso

1.3 Objetivos, recursos y resultados

Los objetivos de la empresa se evalúan anualmente y se realizan seguimientos trimestrales, tanto de indicadores de los mismos objetivos como de otros que no están asociados a ningún objetivo en concreto pero que se consideran relevantes en el desarrollo y la evolución de la organización.

Los resultados de estos están documentados y se comentan en el documento resultante de la reunión por dirección.

1.4 Cambios en el informe

Este es el primer informe elaborado por la empresa. Corresponde a los datos de 2021 siguiendo los estándares del GRI versión de 2021. En sucesivas revisiones del documento se irán revisando y publicando los cambios surgidos.

1.5 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Nuestra empresa contribuye con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en apoyo a los 10 principios

de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Durante 2022 se escogerán aquellos ODS en los que la compañía puede tener más impacto y por lo tanto más capacidad de actuación.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible representan un marco de acción común para conseguir poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas de las personas en todo el mundo. Este marco común se compone de 17 objetivos que aprobaron en 2015 los Estados Miembros de las Naciones Unidas. Estos 17 objetivos se disgregan en 169 metas concretas que permiten establecer acciones concretas para su materialización.

En Epos Spain ETT somos conscientes del papel esencial que tienen las empresas para la consecución de estos objetivos. Por ello, hemos querido identificar aquellos relacionados directamente con nuestra actividad o modelo de negocio y aquellos en los que contribuimos a nivel operacional mediante acciones voluntarias y siempre desde nuestra capacidad de actuación.



Objetivos seleccionados para trabajar en 2022

1 FIN DE LA POBREZA

- Adhesión al proyecto WEP por el empoderamiento de la mujer de las Naciones Unidas
- Adhesión al pacto mundial de las naciones unidas.
- Ayudar a fundaciones de discapacitados a la búsqueda de empleo
- Confección de compliance penal
- Dar oportunidades a colectivos en riesgo exclusión (actividad empresarial)
- Donativo anual a una entidad
- Evento deportivo solidario
- Publicaciones en RRSS
- Realización de talleres en fundaciones con personal en riesgo de exclusión
- Recaptación de alimentos y juguetes

3 SALUD Y BIENESTAR

- Ayudar a fundaciones de discapacitados a la búsqueda de empleo
- Canal de comunicación de empresa saludable
- Certificación INSST
- Concursos y retos
- Dinámicas para el fomento de las relaciones personales
- EposSaludable
- Evento deportivo solidario
- ISO 45001
- Publicaciones en RRSS
- Realización de talleres en fundaciones con personal en riesgo de exclusión
- Recaptación de alimentos y juguetes
- RRMM VIP
- Somos Saludables

5 IGUALDAD DE GÉNERO

- Adhesión al proyecto WEP por el empoderamiento de la mujer de las Naciones Unidas
- Confección de compliance penal
- Dar oportunidades a colectivos en riesgo exclusión (actividad empresarial)
- Entrevistas a las directoras de EPOS
- Evento deportivo solidario
- Mejorar las acciones positivas del plan de igualdad
- Protocolo de acoso y acoso sexual
- Protocolo de violencia de género
- Publicaciones en RRSS

10 REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES

- Adhesión al proyecto WEP por el empoderamiento de la mujer de las Naciones Unidas
- Ayudar a fundaciones de discapacitados y gente en riesgo de exclusión a la búsqueda de empleo
- Colaboración con fundaciones
- Confección de compliance penal
- Dar oportunidades a colectivos en riesgo exclusión (actividad empresarial)
- Donativo anual a una entidad
- Evento deportivo solidario
- ISO 45001
- Promover la contratación de personas en riesgo de Exclusión
- Protocolo de acoso y acoso sexual
- Protocolo de personal sensible
- Recaptación de alimentos y juguetes
- Publicaciones en RRSS

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

- Adhesión al proyecto WEP por el empoderamiento de la mujer de las Naciones Unidas
- Adhesión Pacto Mundial
- Ayudar a fundaciones de discapacitados a la búsqueda de empleo
- CF MOLLET UE
- Colaboración con hospitales
- Colaboración con la cruz Roja
- Colaboración con organismos públicos
- Evento deportivo solidario
- FRADE
- MC MUTUAL
- Publicaciones en RRSS
- LABOR VIVA
- Egarsat (GRUPO PREVING)
- Somos Saludables

2. La organización y sus prácticas de presentación de informes

2.1 Detalles organizativos

Razón Social: Epos Spain ETT, S.L.

Direcciones:

Central: C. del Pallars, 4-6, 3º 1ª, 08402 Granollers, Barcelona

Vic: Ronda de Francesc Camprodon, 39, 08500 Vic, Barcelona

Manresa: C. de Puigterrà de Baix, 5-9, 1r, 08241 pis, Barcelona

Granollers: Av. de Marie Curie, 5, 08402 Granollers, Barcelona

Mollet: Rambla de Pompeu Fabra, 18, Local 2, 08100 Mollet del Vallès, Barcelona

Rubí: C. de Cervantes, 130, 08191 Rubí, Barcelona

St. Boi: C. Francesc Macià, 109, 08830 Sant Boi de Llobregat, Barcelona

Valencia: **Av. de las Cortes Valencianas, 26, BI 5. Esc. 1, 2º. Oficina 11, 46015 Valencia**

Getafe: Av. Juan de la Cierva, 55, 28902 Getafe, Madrid

Madrid: C. del Príncipe de Vergara, 109, P2, 28002 Madrid

Valladolid: Av. Zamora, 21, local bajo. 47008 Valladolid

Zaragoza: C. Coso 77 principal izquierda despacho 3

C.I.F.: B64613011

Teléfono: 931598333

E-mail: datos@epos-ett.com / canal.etico@epos-ett.com

Inscrita en el Registro Mercantil de BARCELONA T 45368, F 53, S 8, H B 357992, I/A 37

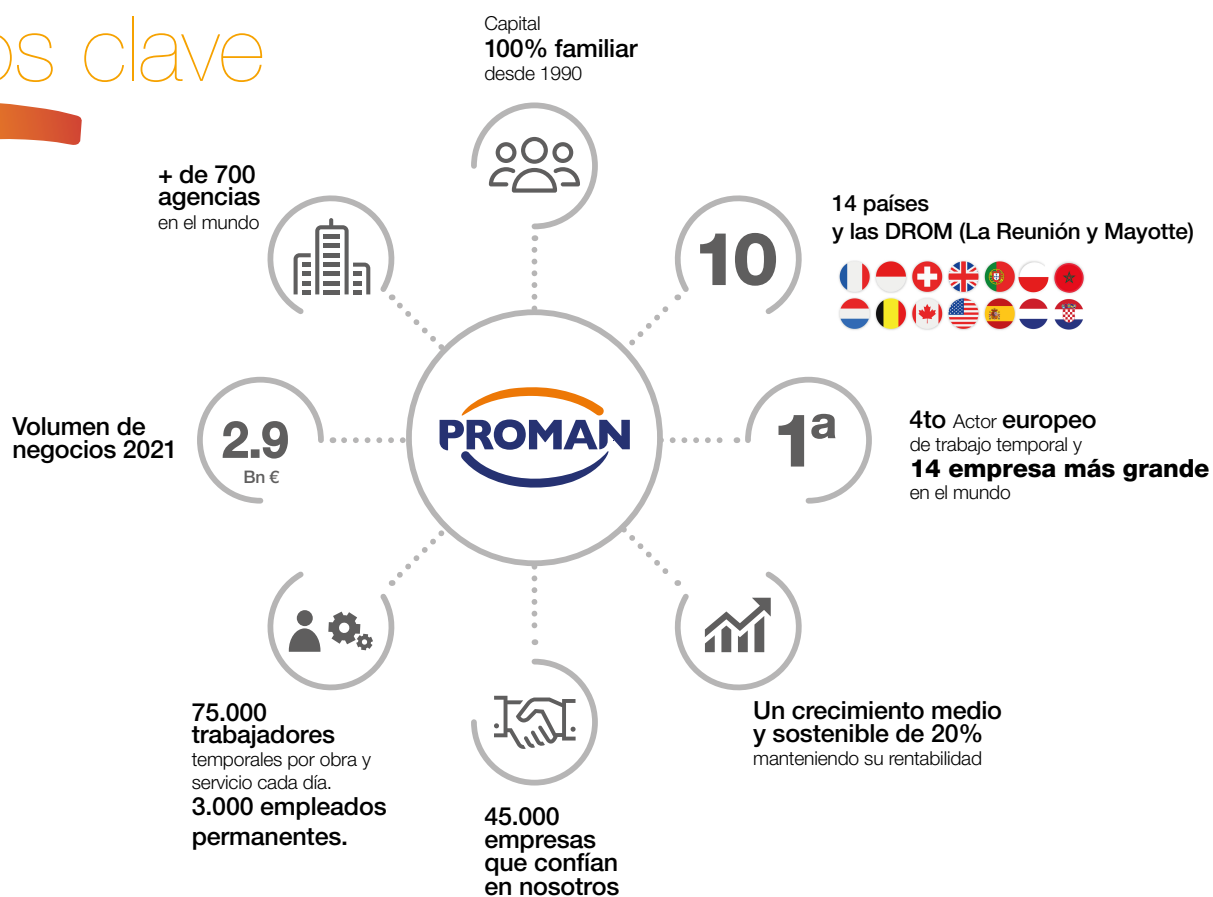


2.2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización

EPOS SPAIN ETT S.L. pertenece al Grupo PROMAN, nuestros orígenes como grupo se sitúan en 1990 en la ciudad francesa de Manosque. Desde ese mismo momento, la compañía no ha dejado de crecer, llegando a disponer de más de 660 oficinas a nivel internacional en 14 países.

La presente memoria de sostenibilidad tiene en cuenta solamente la entidad de EPOS SPAIN ETT S.L.

Datos clave



2.3 Periodo de información, frecuencia y punto de contacto

El periodo que comprende la presente memoria de sostenibilidad es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021. La frecuencia de realización de esta memoria será anual.

Punto de contacto:

Razón Social: Epos Spain ETT, S.L.

Central: C. del Pallars, 4-6, 3º 1ª, 08402 Granollers, Barcelona

C.I.F.: B64613011

Teléfono: 931598333

E-mail: datos@epos-ett.com / canal.etico@epos-ett.com

2.4 Reexpresiones de información

La organización proporcionará una nueva expresión de la información cuando haya aprendido que la información reportada previamente necesita ser revisada.

Los periodos de presentación de informes servirán para corregir un error o dar cuenta de cambios en la metodología de medición o en la naturaleza del negocio. Las reformulaciones de la información garantizan la coherencia y permiten comparabilidad de la información entre periodos de presentación de informes según el principio de comparabilidad en GRI.

La presente memoria es la primera que realiza la empresa y por tanto aún no es necesario ningún tipo de reexpresión en su contenido.

2.5 Verificación externa

La presente memoria de sostenibilidad no se ha sometido a verificación por ninguna entidad externa.



3. Actividades y trabajadores

3.1 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Pertenecientes al Grupo PROMAN, nuestros orígenes como grupo se sitúan en 1990 en la ciudad francesa Manosque. Desde ese mismo momento, la compañía no ha dejado de crecer, llegando a disponer de más de 660 oficinas a nivel internacional en 14 países.

Los servicios que ofrece EPOS SPAIN ETT S.L. son los siguientes:

Nuestra actividad es la selección y cesión temporal de trabajadores a empresas clientes. A través de un contrato mercantil que las dos empresas firman, se pone a disposición de la empresa cliente el personal solicitado para realizar los trabajos deman-

dados. Epos Spain ETT es la empresa responsable de contratar, formar en materia de seguridad y gestión de las nóminas de todo el personal cedido.

Estamos especializados en los sectores:

- Industrial
- Farma-químico
- Logístico
- Alimentación
- Automoción
- Call center
- Ingenierías



Trabajo Temporal

Para que los imprevistos y las necesidades dinámicas de tu empresa nunca estén desatendidas. Flexibilizamos tus procesos y gestionamos la demanda de personal cedido de tu empresa.



Formación

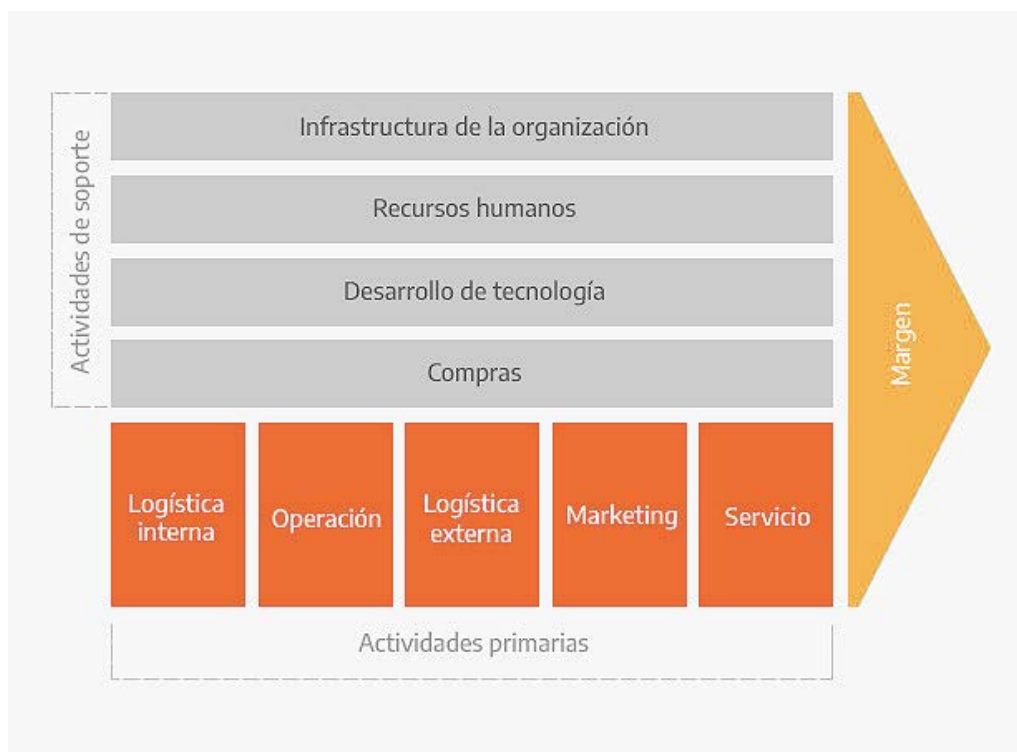
Alimentar el talento y compartir conocimientos. Para Epos este es el verdadero significado de toda formación de equipos. Bajo el objetivo de conseguir mayor competitividad, coordinamos programas formativos de la mano de nuestros clientes.



Selección de talento

En Epos ofrecemos servicios de reclutamiento para empresas que busquen ampliar su equipo o captar al talento ideal. Nuestra propia metodología de selección habla por sí sola: respondemos a tus peticiones entre 24-48h y te entregamos un informe personalizado de los candidatos. Ahora, todo en línea con nuestras video entrevistas.

Cadena de Valor



3.2 Empleados

Cuenta de Código	Etiquetas de columna										
	H				Total H	M				Total M	Total general
Etiquetas de fila	Castilla y Leon	Catalunya	Madrid		Aragón	Castilla y Leon	Catalunya	Madrid	Valenciana		
Becaria		1		1			3	1		4	5
indefinido	1	7	1	9		2	21		3	26	35
temporal		4		4	1		7	1		9	13
Total general	1	12	1	14	1	2	31	2	3	39	53

POR TIPO DE JORNADA

Cuenta de Código	Etiquetas de columna											
H										Total H	Total M	Total general
Etiquetas de fila	Castilla y Leon	Catalunya	Madrid		Aragón	Leon	Castilla y	Catalunya	Madrid	Valenciana		
Completa	1	11	1	13	1	2	24	1	3	31	44	
Parcial		1		1			7	1		8	9	
Total general	1	12	1	14	1	2	31	2	3	39	53	

3.3 Trabajadores que no son empleados

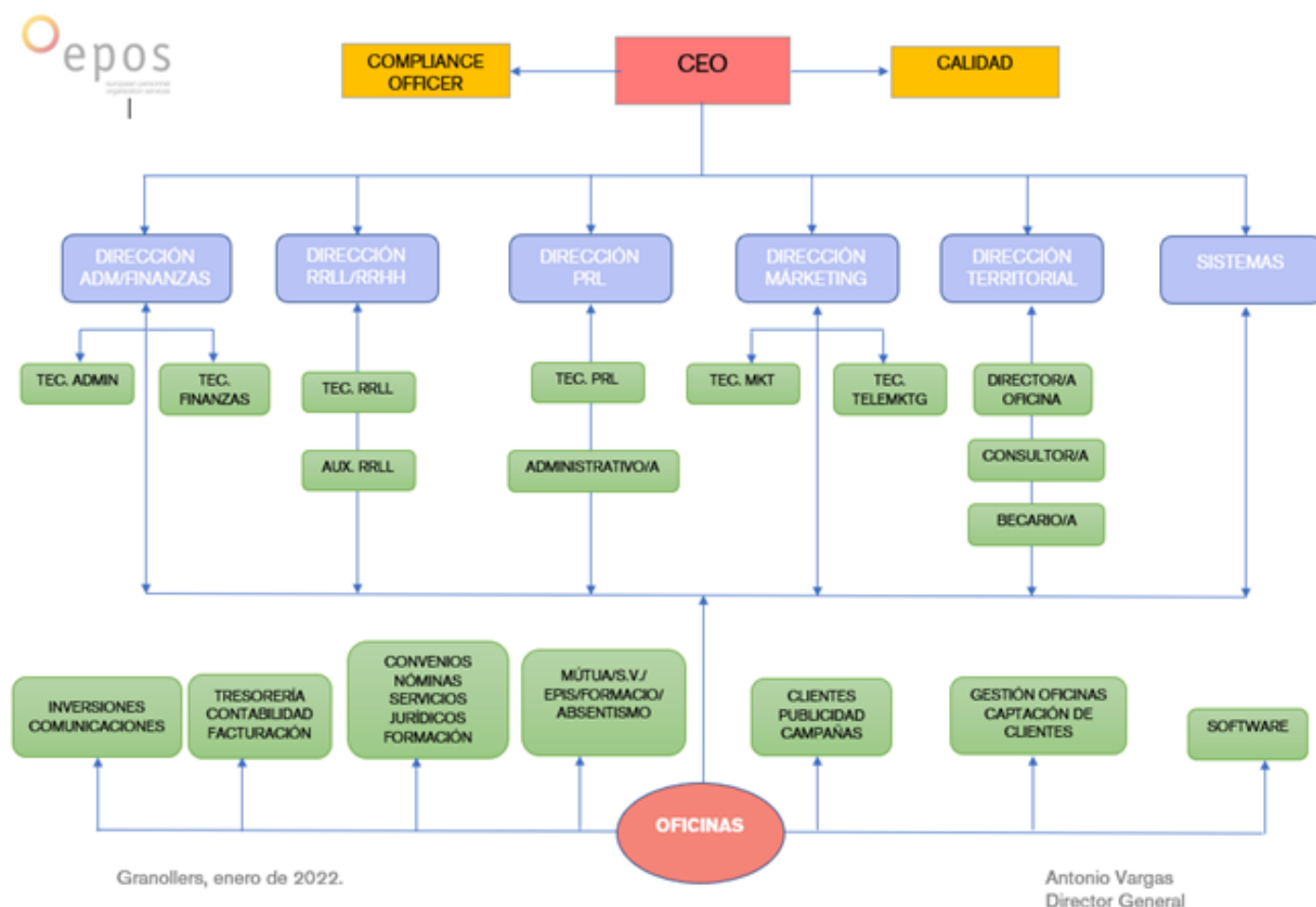
EPOS SPAIN ETT S.L. no dispone de trabajadores que no son empleados.

4. Gobernanza

4.1 Estructura y composición del gobierno

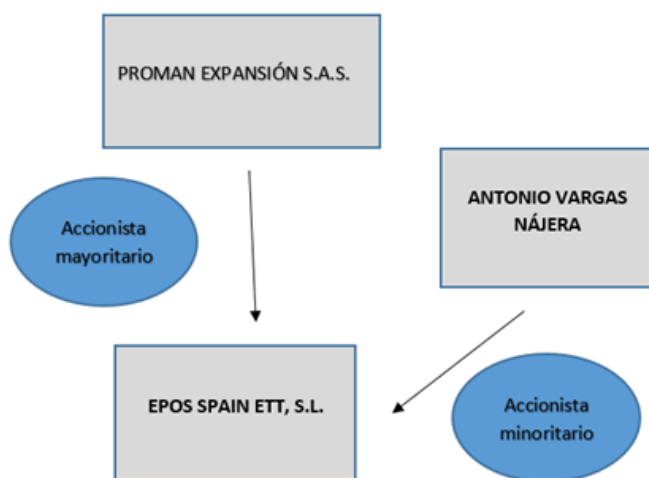
La toma de decisiones en el ámbito económico, social, ambiental, de buen gobierno e integridad se toman por parte de los administradores solidarios accionistas mayoritarios (Proman). El Consejo de Administración, previa recepción de información desde las diferen-

tes áreas, valora las decisiones o acciones a realizar. El consejo de Administración delega en el CEO de Epos ETT Spain la ejecución de acciones de acuerdo con políticas, misión, visión y valores de la empresa teniendo autonomía plena en materia económica, social, ambiental y de integridad. Este, reporta al consejo de administración.



4.2 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno

- Administración solidaria (Proman Expansión S.A.S.)
 - Sr. Roland Joseph Gómez
 - Sr. Roland Dominique Lucien Gómez
- CEO (Chief Executive Officer):
 - Sr. Antonio Vargas Nájera



4.3 Presidente del máximo órgano de gobierno

El CEO de la Compañía, función realizada por el Sr. Antonio Vargas Nájera, con funciones de dirección de la empresa y representando a los miembros de administración en toda actividad y acciones relacionadas con el correcto funcionamiento de la empresa.

La pertenencia al máximo órgano de gobierno viene determinada y descrita en los estatutos de la Sociedad formando parte de este la totalidad de los socios de la empresa.

4.4 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de manejo de impactos

El CEO de la Compañía, función realizada por el Sr. Antonio Vargas Nájera, con funciones de dirección de la empresa y representando a los miembros de administración en toda actividad. Es por tanto máxima responsabilidad compartida de todos ellos, los temas re-

lacionados con sostenibilidad y manejo de impactos. El máximo órgano de gobierno, de la misma forma, establece el seguimiento de propósitos, valores y de estrategia de la organización.

El proceso para el seguimiento de objetivos en el plan integrado de gestión sobre objetivos económicos, sociales y ambientales tiene carácter anual. El proceso para seguimiento de políticas, valores y estrategia se realiza con carácter anual por el máximo órgano de gobierno mediante identificación de aspectos ayudado por la herramienta DAFO.

El papel del máximo órgano de gobierno para identificar impactos en materia de sostenibilidad toma en Epos Spain ETT el carácter de necesario, ya que son integrantes de este mismo órgano las personas que trabajan en primera línea con grupos de interés en toda su intensidad.

Hacia los grupos de interés de menos interacción se da apoyo a la identificación de impactos mediante reuniones personales y a diversos canales de comunicación abiertos al caso.

Su órgano de dirección está a un nivel alto de conocimientos en materia económica, social, ambiental y de integridad.

Su interés e involucración de Epos Spain ETT en temas relacionados como la Responsabilidad Social, y la sostenibilidad pueden verse en la forma de actuación en todos los temas que ocupan a sus grupos de interés.

4.5 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos

La dirección (CEO) delega en las diferentes áreas y departamentos la ejecución de acciones de acuerdo con políticas, misión, visión y valores de la empresa teniendo cada área autonomía plena en materia económica, social, ambiental y de integridad. Cada una de ellas reporta a dirección general y esta a su vez comunica a los órganos superiores.

4.6 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes

La dirección general de la empresa (CEO) redacta el informe anual de sostenibilidad de acuerdo con los datos y registros de la empresa del año informado, personalmente se asegura que el informe da cobertura a la totalidad de temas importantes en materia de sostenibilidad.

Es habitual un primer borrador sea revisado por trabajadores de la empresa y también el máximo órgano de gobierno, antes de dar por definitivo el informe completo.

4.7 Conflicto de intereses

Epos Spain ETT ha identificado los procesos que pueden ser causa de conflictos con el objetivo de que estos se prevengan y mitiguen. Ejemplos de estos procesos serían el uso de recursos, retribuciones, asignación de tareas y responsabilidades.

4.8 Comunicación de preocupaciones críticas

Las preocupaciones e inquietudes críticas y de todo ámbito, sea en materia de sostenibilidad como de actividad en general, es llevado a cabo verbalmente durante el desarrollo propio de actividades cotidianas. Es habitual que no sea necesario comunicarlás dado que las preocupaciones son obtenidas directamente, por los propios miembros del máximo órgano de gobierno y de forma inmediata puestas en común.

4.9 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno

Su órgano de dirección está a un nivel alto de conocimientos en materia económica, social, ambiental y de integridad. El interés e involucración de Epos Spain ETT en temas relacionados como la Responsabilidad Social y la sostenibilidad pueden verse en la forma de actuación en todos los temas que ocupan a sus grupos de interés.

4.10 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

La evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno se corresponde con el de toda la organización

en general.

El seguimiento se mide mediante la elaboración de indicadores de calidad, medio ambiente y de seguridad y salud en el trabajo con carácter anual. No es probable ni previsible que se produzcan cambios en este sentido a medio largo plazo ni en composición ni en prácticas organizativas.

4.11 Políticas de remuneración

Los recursos económicos que el órgano de gobierno percibe son en concepto de dedicación exclusiva a la empresa tanto en dirección como en tareas de producción y forma parte de la retribución mensual por este concepto.

No existe retribución por logros en materia de sostenibilidad. Si que existen a nivel departamental incentivos por logros de objetivos anuales, entre los que se encuentran objetivos en materia de sostenibilidad.

4.12 Proceso para determinar la remuneración

El proceso para determinar la retribución del máximo órgano de gobierno es mediante consenso del propio órgano.

4.13 Relación de compensación total anual

ELEMENTOS DE LA COMPENSACIÓN TOTAL



5. Estrategias, políticas y prácticas

5.1 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

Realizamos este primer informe de sostenibilidad para dar a conocer nuestro compromiso con nuestros grupos de interés, siendo transparentes en cuanto a nuestros impactos, positivos y negativos, en el entorno y la sociedad. Para el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus ODS son clave las Administraciones, las empresas y la sociedad civil.

En estos últimos tiempos, los ODS forman parte de la actualidad, el reclamo de la igualdad real y efectiva, el movimiento “Fridays for future” defendiendo que no existe un planeta B, movimientos sociales para defender el trabajo decente y el derecho a la vivienda digna o el fin de la pobreza, como indica el Informe de Progreso 2020 de la implementación de la Agenda 2030 en España.

La realidad nos ha golpeado duramente con la pandemia de la COVID-19, sin duda esta crisis ha generado un impacto sobre la economía global, dejando una fuerte huella social que seguramente aún no podemos valorar.

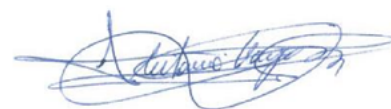
Probablemente una de las palabras que adquieren más significado este 2021 es resiliencia, es decir, la capacidad de cada individuo a adaptarse a las circunstancias. Y es que hemos tenido que adaptarnos a los cambios sucesivos que se han producido este año, tanto a nivel individual como empresarial.

Restricción de movimiento, dificultades en la cadena de suministro, teletrabajo, son algunos de los retos que se nos han planteado.

Crece generando movimiento de negocio, siendo socialmente responsables y sin perder las características que nos hacen únicos como mediana empresa (trato cercano, comunicación directa con alto cargo y servicio de calidad), esta es nuestra visión.

Anualmente alineamos a nuestra estrategia los objetivos que definirán el camino a seguir el próximo año. Los procesos de la empresa quedan reflejados en estos objetivos y buscan incluir a todo el personal, fomentando su integración y participación.

Estos, se alinean con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los 10 principios de la OMS y permiten a la organización avanzar en términos de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo.



Antonio Vargas Nájera
CEO (Director General)

5.2 Compromisos de política

El sistema de gestión integrado de EPOS SPAIN ETT, S.L, uno de los líderes en solvencia económica en el sector de selección de personal de trabajo temporal, Selección y Formación, está desarrollado según las directrices de las normas ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018. Tiene como objetivo primordial el cumplimiento de los compromisos acordados con nuestros clientes, el personal de la empresa, los proveedores, la administración pública, la sociedad y la competencia.

La Calidad de nuestros servicios y productos y la seguridad y salud de nuestros trabajadores es un compromiso de la empresa y una responsabilidad individual de cada miembro del colectivo que se ha de plasmar en acciones concretas que reflejen interna y externamente una imagen de Epos Ett, que se identifique con nuestra visión y nuestros valores.

Mediante este documento adquirimos el compromiso de cumplir con los siguientes objetivos:

1. Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables que elimine los peligros y reduzca los riesgos para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo y que sea apropiada al propósito, tamaño y contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la SST y sus oportunidades para la SST.
2. Cumplir con los requisitos legales y las diferentes normativas que nos aplican, así como con los requisitos de nuestros clientes y de las diferentes partes interesadas para asegurar su satisfacción con nuestros servicios y productos.
3. Aplicar innovaciones tecnológicas para mejorar la efectividad y la comunicación con nuestros clientes
4. Conocimiento pleno de las responsabilidades de cada puesto de trabajo de la organización.
5. Identificar los riesgos y las amenazas en todo el sistema de gestión integrado, trabajando para eliminar los peligros y reducir los riesgos en todos los ámbitos de la empresa.

6. Buscar la excelencia y la mejora continua del sistema de calidad y del sistema de seguridad y salud en el trabajo, mediante la identificación de las oportunidades de mejora tanto en la gestión como en las relaciones con los clientes, proveedores y subcontratistas, orientando los esfuerzos además a controlar y corregir las no conformidades, a prevenir sus causas, con una perspectiva de optimización como objetivo final.

7. Potenciar la formación necesaria para lograr un equipo cualificado que permita mantener a nuestra empresa al frente de las nuevas tecnologías y el desarrollo de energías más limpias.

8. Mantener las condiciones adecuadas en los diferentes ámbitos de trabajo de la empresa para facilitar la expresión de nuevas ideas y propuestas.

9. Conseguir una buena gestión del riesgo y de las oportunidades que puedan afectar a la empresa, implementar objetivos y planes de mejora y dotar a la empresa de los medios necesarios para conseguirlos.

10. Compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores y cuando existan, de los representantes de los trabajadores.

En coherencia con estos puntos se establecerán y revisarán periódicamente objetivos de la calidad y de la seguridad y salud en el trabajo medibles y/o evaluables en las distintas áreas de la compañía.

Además de todo ello, somos conscientes que la calidad y la SST afecta a todos los empleados de la compañía, quienes serán partícipes de la calidad y de la seguridad en sus puestos de trabajo en el grado que determine el propio Sistema de Gestión.

Por tanto, esta Política deberá ser entendida y comprendida por todos los empleados de EPOS SPAIN ETT, S.L.

5.3 Incorporación de los compromisos de política

La forma de incorporación de los compromisos de la política se encuentra relacionada en el punto 5.2.

5.4 Procesos para remediar impactos negativos

Los aspectos económicos, sociales, ambientales, de buen gobierno y de ejercicio de transparencia, son dotados en igualdad en importancia y prioridad por Epos Spain ETT, lo cual establece la necesidad de toma de decisiones atendiendo a valoración de cada uno de ellos y sus impactos internos y externos a la organización.

Epos Spain ETT busca la excelencia en los cuatro aspectos con la misma intensidad en la búsqueda de equilibrio y sostenibilidad de la estrategia.

Entendemos la sostenibilidad como elemento necesario de oportunidad, valorando riesgos y tendencias, oportunidades y fortalezas analizados según un DAFO interno de la empresa. También disponemos de un estudio AMFE con la relación de posibles fallos y oportunidades por procesos.

5.5 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes

Epos Spain ETT tiene establecida una política de calidad y seguridad y salud en el trabajo desde 2014, es pública y conocida por los grupos de interés.

Trabaja en grupos de trabajo, en la elaboración de Guía anticorrupción para empresa, igualmente en el desarrollo de sistema de gestión integrado en Pyme promovida por la Red Española de Pacto Mundial.

Certificados y comprometidos en las normas ISO 9001 y Seguridad y salud en el trabajo ISO 45001.

5.6 Cumplimiento de leyes y reglamentos

Epos ETT dispone de un procedimiento documentado que describe como se tratan los requisitos legales y otros requisitos que la empresa suscribe (p.e. Códigos de buenas prácticas, acuerdos con autoridades, requerimientos de cliente, etc.) que



son aplicables a nuestras actividades y servicios.

El departamento del sistema integrado de gestión, así como el laboral y el financiero son responsables de coordinar la identificación por parte de la empresa externa de los requisitos legales, administrativos y operativos vigentes en materia de legislación sobre salud y seguridad en el trabajo, así como normativas laborales de contratación y de fiscalidad. Velar por la conservación y actualización permanentemente de la base de datos de la legislación y el expediente legislativo. Comunicar los requisitos que nos aplican (legales y reglamentarios) a los/las responsables del departamento y otras partes interesadas.

Los textos jurídicos completos son conservados en formato digital por los diferentes responsables constituyendo un dossier en línea de la legislación (servicio en línea).

Los responsables de los diferentes departamentos son responsables de preparar y comunicar los requisitos legales aplicados en todo momento dentro de la empresa.

5.7 Asociaciones de miembros

Mantenemos el compromiso de impactar positivamente en nuestro entorno y la sociedad que lo envuelve potenciando la competitividad de la propia compañía y representando un modelo de diferenciación respecto al resto de empresas. Proyectar un carácter local, ser cercanos con las personas y aprovechar las oportunidades generadas en el entorno son elementos que se trabajan y se activan en aquellas comunidades en las que estamos presente. Siguiendo la misión de la compañía basada en mejorar la salud y bienestar, Epos Spain ETT participa en iniciativas sociales que van más allá de la propia actividad y de los beneficios de la empresa.

El proyecto, Pacto Mundial, tiene como propósito cubrir los 17 objetivos de desarrollo sostenible. Desde objetivos primarios, por ejemplo, poner fin a la pobreza, hambre cero, salud y bien estar, agua limpia y saneamiento; a objetivos necesarios, por ejemplo, igualdad de género, ciudades y comunidades sostenibles, acciones por el clima y más.

Nuestra filosofía como organización y la de la iniciativa solidaria es muy similar a los de la ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), dado que, hemos realizado varias acciones para promover y ayudar a la reducción de las desigualdades. Se puede apreciar en la colaboración que hicimos con ADFO (Asociación de Disminuidos Físicos de Osona) que trataba de ayudar a las personas discapacitadas a enfrentar una entrevista y a colocarlas en puestos de trabajos.

Alianzas para un desarrollo sostenible (ODS)

Epos es socio del **PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**, para el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Organización Mundial de la Salud (OMS).



Pacto Mundial
Red Española

Epos se ha adherido a los **Principios del Empoderamiento de la Mujer (WEPs)**, proyecto de las Naciones Unidas.

in support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Visita el perfil de Epos como socia. [¡Clic aquí!](#)

Epos colabora con cinco fundaciones:

- **FUNDACIÓ VALLÈS ORIENTAL**
- **FUNDACIÓ CATALONIA**



5.8 Enfoque para la participación de las partes interesadas

El enfoque de participación es hacia todos los grupos de interés mediante diálogo personal en el transcurso de actividades, también mediante entrevistas y participación en mesas de trabajo relacionadas tanto con la actividad como específicas en materia de sostenibilidad.

5.8 Acuerdos de negociación colectiva

Todos los trabajadores de Epos ETT están acogidos al convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal ETT, siendo este el marco regulatorio en materia laboral.

El convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas de trabajo temporal y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la empresa de trabajo temporal como si los presta a una empresa usuaria.



6. Materialidad

Hemos elaborado un análisis de materialidad para revisar la significatividad de los asuntos relevantes y de la información financiera y no financiera con el fin de que los grupos de interés puedan comprender adecuadamente la evolución, los resultados, la situación de la empresa y cómo los cambios en el contexto pueden afectar y qué medidas se toman para conseguir la satisfacción de todas las partes interesadas.

De este modo, se combina la visión interna de la compañía y la visión externa de los grupos de interés, aplicando los “Principios para determinar el contenido de la memoria” del Global Reporting Initiative (GRI) de acuerdo con los estándares GRI, buscando la consecución de los objetivos para alcanzar la visión y el propósito de la compañía.

Identificación de temas relevantes

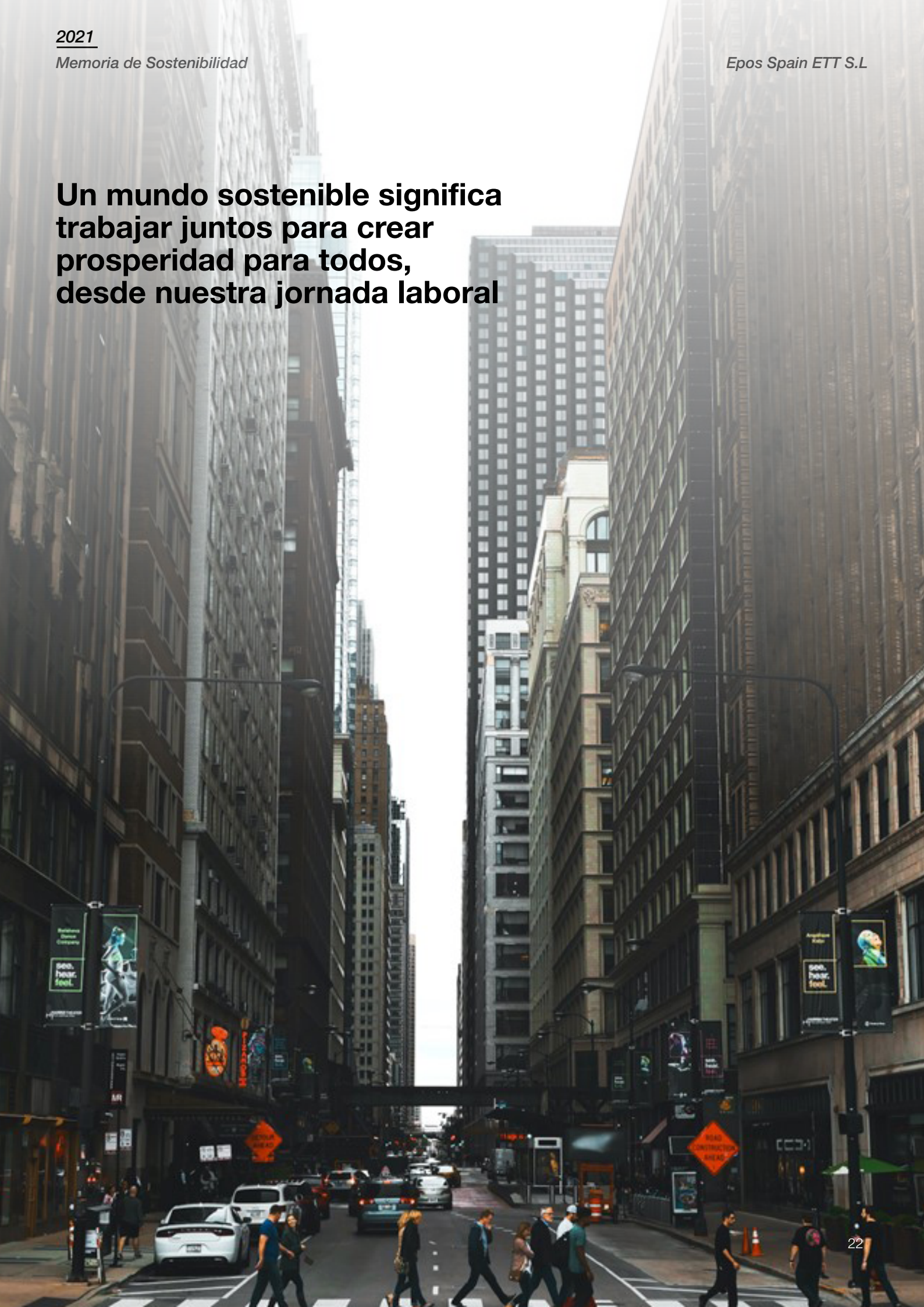
Para la identificación de los temas relevantes hemos tomado como referencia los resultados de las conversaciones mantenidas con nuestras partes interesadas. Esta información se ha valorado siguiendo la relevancia de dichos temas según diferentes fuentes de información.

Materialidad

Tras la evaluación de todos los asuntos, se han agrupado en diferentes categorías para facilitar su análisis y posterior valoración. Dentro de cada ámbito, Económico, Medioambiental y Social, se muestra, al inicio de la sección, el listado de temas relevantes.



**Un mundo sostenible significa
trabajar juntos para crear
prosperidad para todos,
desde nuestra jornada laboral**



7. Divulgaciones generales

7.1 Estándares económicos

Materialidad: Epos Spain ETT entiende la Sostenibilidad en el aspecto económico como el equilibrio necesario con los demás aspectos, Sociales y Ambientales, en las decisiones empresariales. En consecuencia, **en nuestra organización, las decisiones y actuaciones comerciales llevadas a cabo son siempre acordes con los principios éticos de la empresa, de esta forma:**

- Se actúa en interés del Cliente, no forzando nunca acciones comerciales que puedan representarle un perjuicio.
- No se colabora con Proveedores que no cumplan con nuestros criterios ambientales y sociales en el transcurso de los servicios o trabajos desarrollados
- Epos Spain ETT defiende la libre Competencia y no participa en acuerdos que puedan perjudicar a empresas del sector y/o a los Clientes.
- La organización rechaza el trabajo infantil, el trabajo forzado, y la discriminación laboral de cualquier tipo.
- No participa en proyectos que considere con resultados negativos para la Sociedad, ni que incluyan actuaciones injustas para algún colectivo social.
- No lleva a cabo ningún servicio que pueda comprometer el Medio Ambiente ni implique técnicas de bioensayo o prácticas de maltrato a los animales. En consecuencia, somos fieles a nuestros principios, no traicionándolos por causas empresariales, por encima de los beneficios económicos que puedan representar los servicios realizados.

De la participación de los grupos de interés se desarrollan los siguientes puntos que se han considerado materiales:

201-1: Valor económico directo generado, distribuido y retenido.

203-2: Impactos económicos indirectos significativos.

204-1: Proporción de gasto en proveedores locales.

205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos.

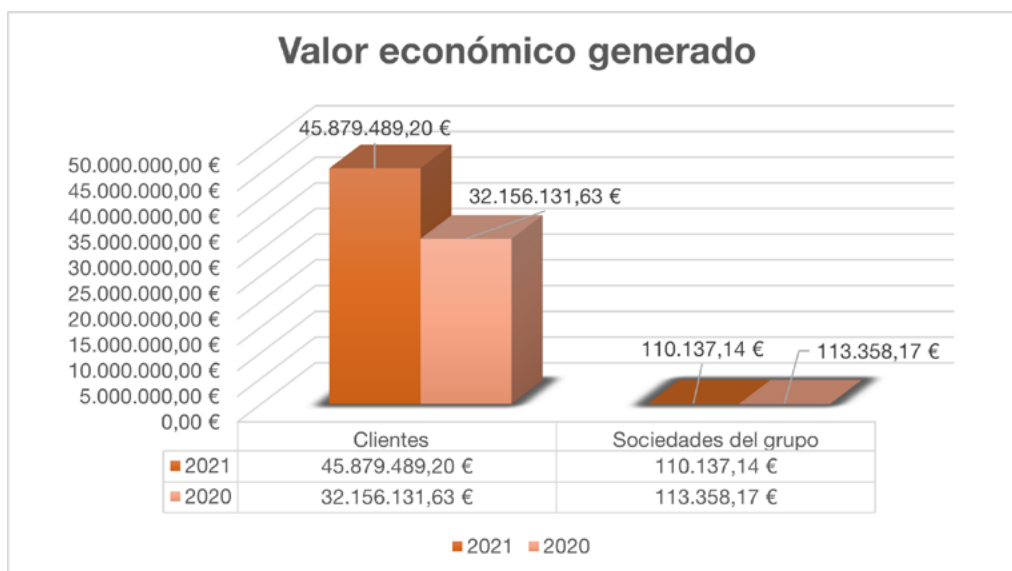
207-1: Enfoque fiscal.

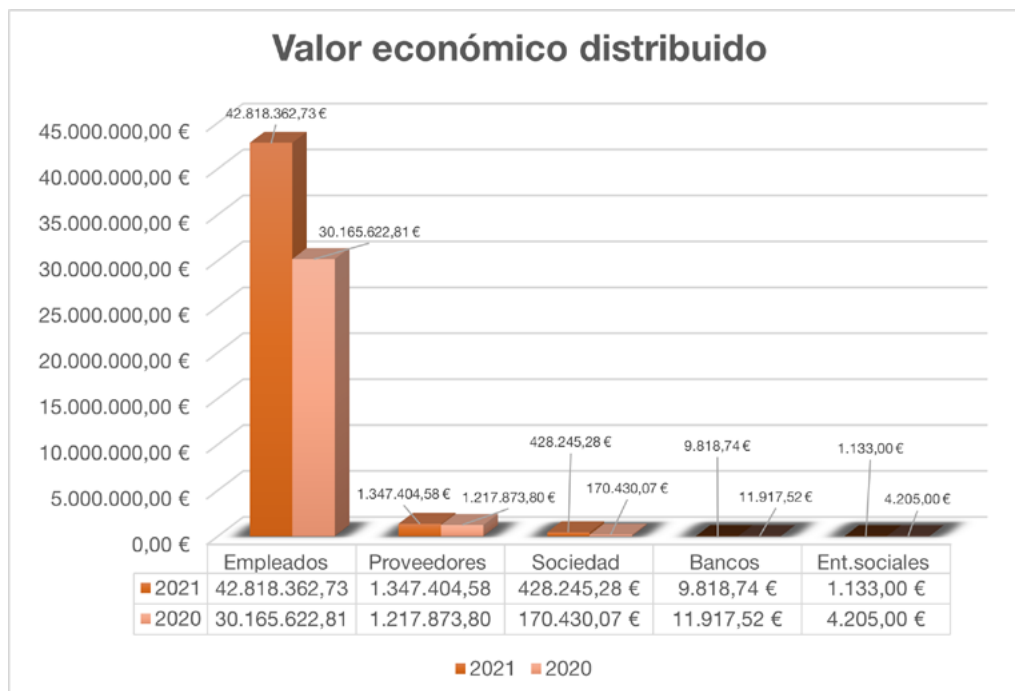
207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.



7.1.1 Gri 201 Desempeño económico

201-1 Valor económico directo generado, distribuido y retenido.





7.1.2 Gri 203 Impactos económicos indirectos

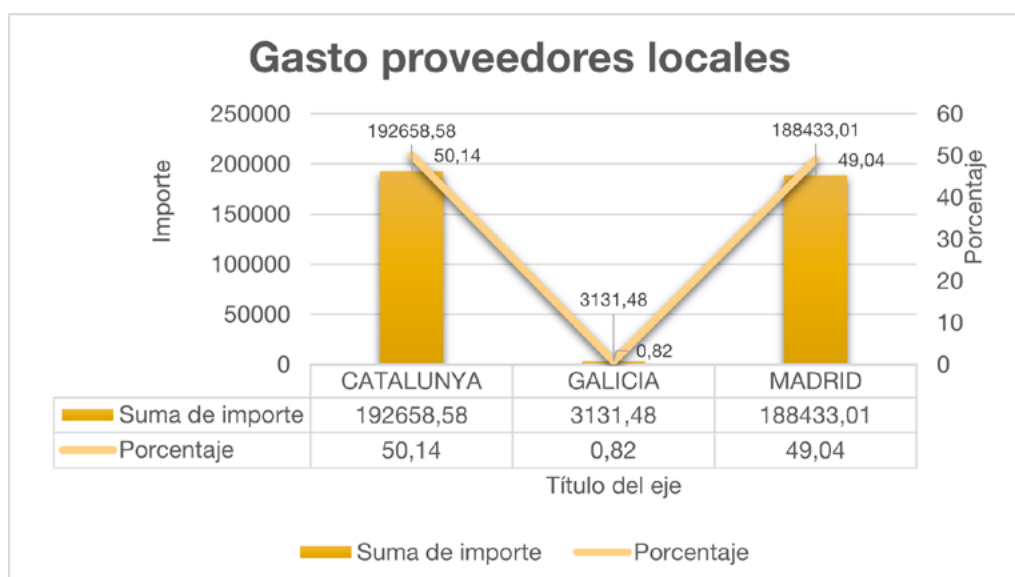
203-2 Impactos económicos indirectos significativos.

La actividad de Epos Spain ETT ejerce un impacto económico positivo tanto en su localidad como en su área de influencia, comunidad autónoma y a nivel nacional a través de la contratación.

7.1.3 Gri 204 Prácticas de adquisición

204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.

Epos Spain ETT prioriza la contratación de personal y los proveedores pertenecientes a las comunidades locales donde se establece o alrededores.



7.1.4 Gri 205 Anticorrupción

205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos.

La adhesión al Pacto Mundial es prueba de la lucha abierta y pública de Epos Spain ETT contra la corrupción. No se han registrado incidentes relacionados con la corrupción desde el inicio de las actividades. Con el objetivo de colaborar a construir un mercado laboral basado en unos principios éticos y con el enfoque general de que “no todo vale” en Epos Spain ETT contamos con una política pública y con un Código Ético de conducta que guía todas las acciones y decisiones de la organización. De esta forma, Epos Spain ETT lucha activamente contra la corrupción en todas sus formas, y en relación con todas las partes interesadas:

Con respecto a clientes, la organización garantiza la “confidencialidad” de la información y los datos de Clientes, y así mismo, trabaja para mantener la “independencia” total en todos los servicios realizados, de tal forma que se evitan posibles conflictos de interés. Los dos principios, confidencialidad e independencia, están recogidos en nuestro Código Ético.

Con respecto a los proveedores, Epos Spain ETT lucha contra el tráfico de información de las organizaciones del sector, y para ello apela a la “profesionalidad”.

Con respecto a los trabajadores, la organización hace un esfuerzo continuado por evitar la corrupción, ya sea en las relaciones que estos mantienen con Clientes, o en las relaciones internas o con empresas de la competencia.

Con respecto a la sociedad en general y al Medio Ambiente, garantizamos que todas nuestras actuaciones se rigen por los principios de nuestro Código Ético de conducta, y hacemos público nuestro rechazo total y absoluto a la corrupción en cualquiera de sus formas.

La política ética y de anticorrupción es comunicada y conocida por el 100% del órgano de gobierno, así como de todos los trabajadores. De la misma forma, toda la organización ha recibido formación sobre anticorrupción.

7.1.5 Gri 207 Fiscalidad

207-1 Enfoque fiscal.

207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.

Epos Spain ETT se encuentra comprometida con el desarrollo social y económico, ejerciendo una Fiscalidad Responsable basada en los siguientes principios:

Responsabilidad y gobernanza	Nuestro departamento financiero, con la supervisión del CEO, revisa toda la información financiera que es finalmente aprobada por el Consejo de Administración.
Cumplimiento	Estricto cumplimiento de la legislación tributaria y pago de impuestos. Se cuenta con JDA como asesor fiscal para garantizar la máxima adherencia a la normativa y el doble check en la presentación de impuestos.
Estructura Corporativa y transparencia	Nuestra política fiscal está alineada con la misión y valores de la organización y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y pretende que seamos reconocidos públicamente como una organización íntegra y transparente en materia fiscal.
Solicitud y aceptación de incentivos fiscales	Uso de incentivos fiscales respetando la letra y espíritu de la norma.

**En Epos, somos
#Saludables**

Happy To Help



7.2 Estándares ambientales

Materialidad: Epos Spain ETT se encuentra implicada directamente con el concepto del Desarrollo Sostenible. La Dirección consciente de la importancia que para el desarrollo de sus actividades supone la correcta conservación de las condiciones medioambientales de su entorno, así como de la necesidad de ofertar a sus Clientes unos servicios que cumplan todas las garantías de calidad y respeto por el medio ambiente, contribuyendo a conseguir su plena satisfacción, se ha planteado la necesidad de considerar e incluir la mejora de la Gestión Ambiental como una herramienta más de gestión empresarial.

En consecuencia, Epos Spain ETT ha establecido los siguientes compromisos de gestión ambiental:

- **Prevención del impacto ambiental de las actividades.**
- **El uso racional y eficiente de los recursos naturales.**
- **La concienciación para el respeto al Medio Ambiente.**

A pesar de que la naturaleza de las actividades no conlleva procesos altamente contaminantes, E&C está comprometida con la gestión ambiental como ámbito fundamental de la responsabilidad que le compete y prueba de ello es la certificación de su sistema de gestión ambiental en base a la norma ISO 14001:2015.

En línea con nuestra política de minimización del impacto ambiental de manera continua se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- **Buenas prácticas ambientales**
- **Segregación y recuperación de residuos la empresa cuenta con puntos de recogida de residuos para su posterior gestión a través de gestores autorizados.**

De la participación de los grupos de interés se desarrollan los siguientes puntos que se han considerado materiales:

302-1: Consumo energético dentro de la organización.

303-5: Consumo de agua

304-2: Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.

305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).

305-7: Óxidos de nitrógeno (NOX), Óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.

306-1: Vertido total de aguas según calidad y destino.

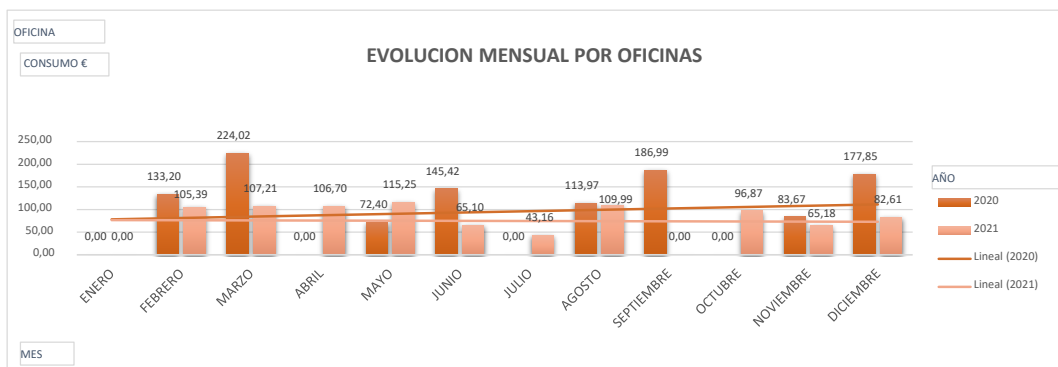
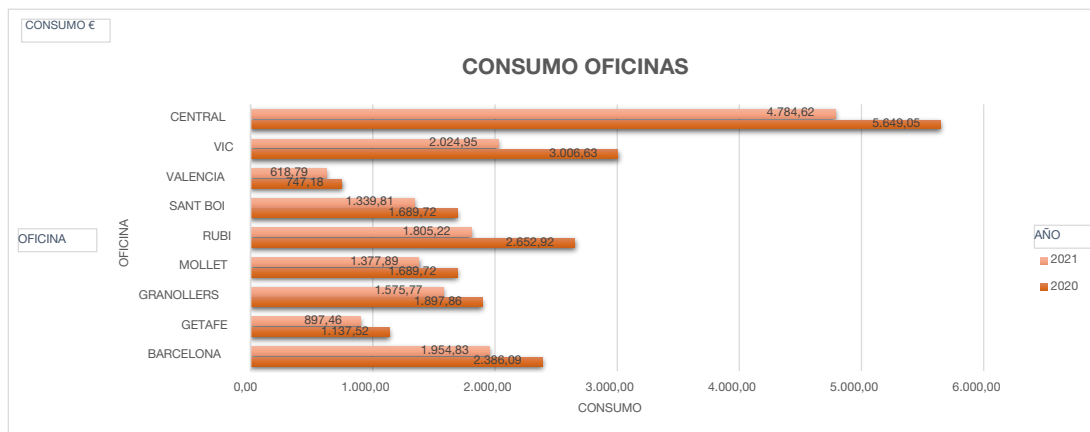
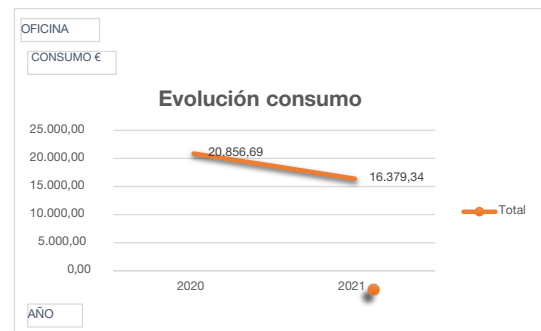


7.2.1 Gri 302 Energía

302-1 Consumo energético dentro de la organización.

CONSUMO ELECTRICIDAD

CONSUMO €	Año	2020	2021	Total
OFICINA				
BARCELONA		2.386,09	1.954,83	4.340,92
GETAFE		1.137,52	897,46	2.034,98
GRANOLLERS		1.897,86	1.575,77	3.473,63
MOLLET		1.689,72	1.377,89	3.067,61
RUBI		2.652,92	1.805,22	4.458,14
SANT BOI		1.689,72	1.339,81	3.029,53
VALENCIA		747,18	618,79	1.365,97
VIC		3.006,63	2.024,95	5.031,58
CENTRAL		5.649,05	4.784,62	10.433,67
Total		20.856,69	16.379,34	37.236,03



OFICINA
BARCELONA
CENTRAL
GETAFE
GRANOLLERS
MOLLET
RUBI
SANT BOI
VALENCIA
VIC

Datos para reflexionar:

Las viviendas consumen un 29% de la energía mundial, y en consecuencia contribuyen al 21% de las emisiones de CO2 resultantes. A pesar de los avances tecnológicos que han proporcionado mejoras en materia de eficiencia energética, el uso de energía en los países de la OCDE seguirá creciendo hasta 2023.

7.2.2 Gri 303 Agua y efluentes

303-5 Consumo de agua.

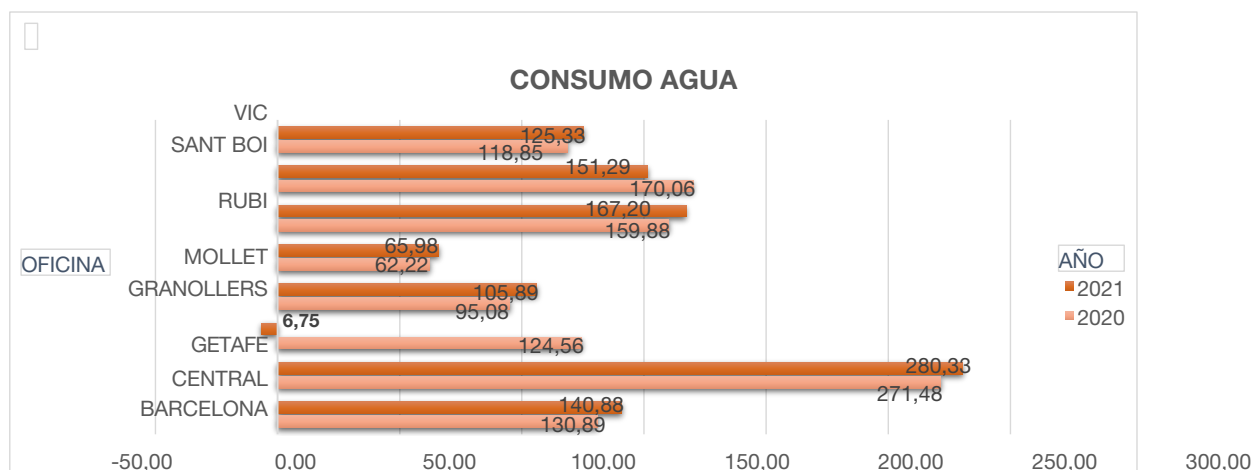
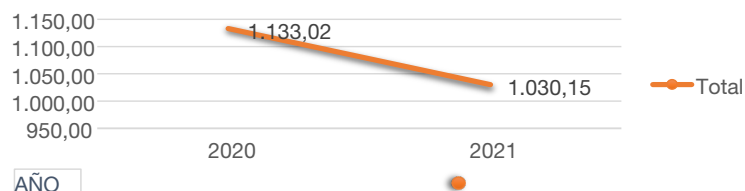
CONSUMO

OFICINA	AÑO		
	2020	2021	Total
BARCELONA	130,89	140,88	271,77
CENTRAL	271,48	280,33	551,81
GETAFE	124,56	-6,75	117,81
GRANOLLERS	95,08	105,89	200,97
MOLLET	62,22	65,98	128,20
RUBI	159,88	167,20	327,08
SANT BOI	170,06	151,29	321,35
VIC	118,85	125,33	244,18
Total	1.133,02	1.030,15	2.163,17

OFICINA

Suma de CONSUMO
AGUA €

EVOLUCIÓN CONSUMO AGUA



Datos para reflexionar:

Menos del 3% del agua del planeta es potable (dulce), de ésta un 2,5% se encuentra congelada en los polos y glaciares, por tanto, la humanidad sólo cuenta con un 0,5% para satisfacer las necesidades de los ecosistemas y de las personas.

Más de 1.000 millones de personas todavía no tienen acceso al agua potable.

7.2.3 Gri 304 Biodiversidad**304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.**

Nuestra organización no genera ningún impacto significativo directo ni indirecto para la biodiversidad

7.2.4 Gri 305 Emisiones**305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.**

El indicador no aplica a Epos Spain ETT ya que no usa directa ni indirectamente sustancias de este tipo.

305-7 Óxidos de nitrógeno (INOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.

El indicador no aplica a Epos Spain ETT ya que no usa directa ni indirectamente sustancias de este tipo.

7.2.5 Gri 306 Efluentes y residuos**306-1 Vertido total de aguas según calidad y destino.**

Una vez utilizadas (fundamentalmente en labores de limpieza y aseos) las aguas son dirigidas a la red municipal de saneamiento, la cantidad vertida se puede asimilar a los datos de consumo (según se presentan en el indicador 303-5).



**En Epos, el valor
son las personas**



7.3 Estándares sociales

Materialidad: Las diferentes acciones que EPOS ha ido desarrollando durante su trayectoria en el sector con cada uno de los grupos de interés ha supuesto que en la organización exista un interés añadido por continuar manteniendo y mejorando el compromiso con los mismos y, por lo tanto, gestionar todas las acciones que se llevan a cabo a través del inicio de una estrategia de responsabilidad social corporativa con la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas España.

El objetivo principal del proyecto es fortalecer el compromiso y la transparencia con la sociedad ya que sabemos lo importante que es la adaptación a las necesidades de esta. El Plan estratégico de Epos sobre la responsabilidad social corporativa supone un inicio en la política estratégica de la compañía con muchos aspectos por mejorar y adaptar, pero a través de esta memoria se pretende organizar e informar del sólido compromiso con la sociedad y poder mostrar que es lo que aporta EPOS en todos los ámbitos con los que tiene relación.

El origen de este proyecto nace de la pregunta: ¿Qué puede aportar Epos a la sociedad? A raíz de esta pregunta, se originó la iniciativa de Epos de aumentar el impacto y el alcance de la empresa en su entorno, ya sea social, económico o medioambiental. Epos quiere contribuir con la mejora de la sociedad y servir de ejemplo para otras empresas ya que somos conscientes de que los problemas sociales son comunes, y, por lo tanto, las acciones al respecto también son responsabilidad de todos y todos nos beneficiaremos de los resultados.

Esta memoria nos permite seguir contribuyendo a la evolución de la educación en sociedad, implicándonos en ello cada día a través de la renovación constante de nuestros servicios y la puesta en marcha de nuevos proyectos innovadores, de forma que, además, nos permita seguir mejorando para alcanzar nuestro máximo potencial como empresa socialmente responsable. Con el firme compromiso de contribuir y dar ejemplo, Epos, después de unirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas España, alineará sus operaciones con los 10 principios universalmente aceptados.

De la participación de los grupos de interés se desarrollan los siguientes puntos que se han considerado materiales:

- **401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.**
- **401-3: Permiso parental.**
- **403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.**
- **403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.**
- **403-3: Servicios de salud en el trabajo.**
- **403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.**
- **403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.**
- **403-6: Fomento de la salud de los trabajadores.**
- **403-9: Lesiones por accidente laboral.**
- **403-10: Dolencias y enfermedades laborales.**
- **404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.**
- **405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados.**
- **405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.**
- **406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.**
- **412-2: Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.**
- **413-2: Operaciones con impactos significativos reales y potenciales en las comunidades locales.**
- **414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.**
- **414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.**
- **418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.**

7.3.1 Gri 401 Empleo

401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal.

Número total de personas contratadas en 2021

Cuenta de Trabajador Región	Sexo H	M	Total General
Aragón		2	2
C. Madrid	2	2	4
C. Valenciana		3	3
Castilla y León	1	2	3
Catalunya	12	48	60
Total general	15	57	72

Número de altas de 2021:

Cuenta de Trabajador Región	Sexo H	M	Total General
Aragón		1	1
C. Madrid	1	1	2
C. Valenciana	1	2	3
Catalunya	4	14	18
Total general	6	18	24

Número de bajas voluntarias de 2021:

Cuenta de Trabajador Región	Sexo M	M	Total General
Catalunya	10	14	18
Total general	10	18	24

401-3 Permiso parental

a) Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.

0 empleados

b) El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.

0 empleados

c) El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.

3 empleados / mujeres

d) El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.

3 empleados / mujeres

e) Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.

0 empleados

7.3.2 Gri 403 Salud y Seguridad en el Trabajo

403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

La organización ha puesto en marcha y certificado un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo basado en la norma ISO 45001. Este sistema no se puso en marcha por requerimientos legales sino que fue fruto de la mejora continua en la que está involucrada nuestra organización.

Dicho sistema ISO 45001 abarca la totalidad de los servicios de Epos Spain ETT así como a toda su infraestructura.



Haz clic [aquí](#) para ver nuestra certificación

403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes.

Evaluación de riesgos e identificación de peligros

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo información para la adopción de medidas preventivas (Art. 3 reglamento de los servicios de Prevención RD 39/97).

La identificación de peligros y situaciones de riesgo, la aplicación del criterio de valoración adoptado y la evaluación serán realizadas por el servicio de prevención propio de la empresa. En el caso del personal de ETT, serán facilitadas por la empresa usuaria tal y como establece el RD 216/1999 por el que se regulan las empresas de Trabajo Temporal.

El procedimiento de evaluación y planificación empleado por el servicio de prevención nace de modelos de evaluación de riesgos propuestos por organismos de reconocido prestigio, como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Utilizando así la metodología propuesta por el mismo.

Funciones y responsabilidades

Con el objeto de asegurar la competencia de todos los miembros de la organización, se ha definido para cada uno de los puestos descritos en el organigrama el “DPT – descripción del puesto de trabajo”. En dicho registro consta:

- Funciones y tareas del puesto.
- Relación del puesto dentro del Organigrama de la organización.
- Formación requerida para el puesto (formación reglada y específica).
- Competencias
- Si es necesario tener experiencia previa.
- Otros requisitos necesarios.

Notificaciones de peligros o situaciones de peligro laboral

El periodo de comunicación de un riesgo será lo más inmediato posible. En el caso de personal de estructura, la comunicación del riesgo se realiza por el/la trabajador/a o persona que detecta la situación peligrosa poniéndolo en conocimiento del técnico/a de prevención de referencia para su oficina, para que pueda tomar las medidas necesarias para su eliminación o reducir su peligrosidad.

Los/las trabajadores/as que realicen una comunicación de Riesgo, en el caso que deban o no realizar algún tipo de acción, el/la técnico/a de prevención le informará mediante email o en persona.

También en el caso de que no proceda tomar ninguna acción. La persona que realiza la comunicación indicará sus datos y describirá de forma clara y sencilla la situación detectada.

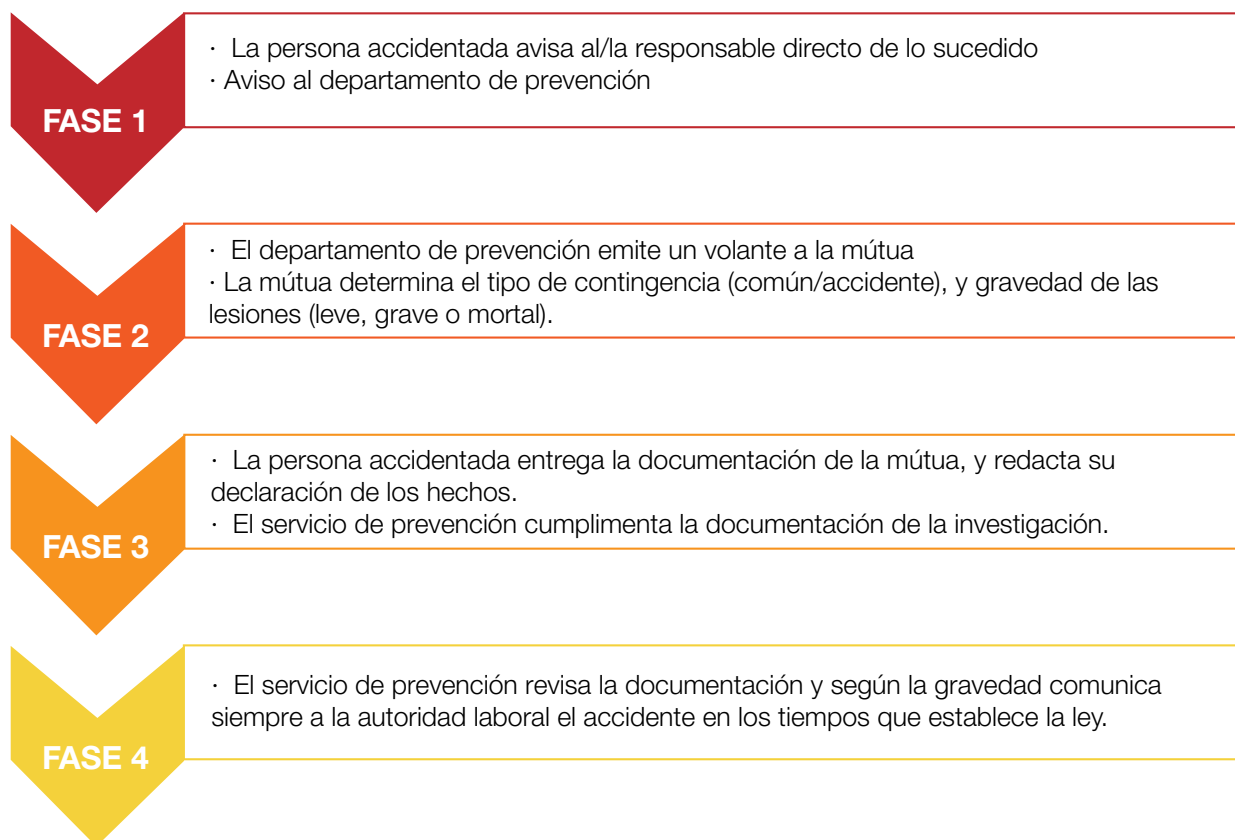
En el supuesto de que el riesgo pueda ser considerado como grave o inminente se actuará segundos indica este procedimiento. Se mantendrá la paralización de los trabajos cuando habiéndose adoptado las medidas para corregir la situación peligrosa, el/la trabajador/a siga estando en desacuerdo o considerando que el riesgo no ha sido reducido o eliminado. En este caso, será necesario efectuar las consultas pertinentes. Siendo el departamento de prevención quién valore la peligrosas de los trabajos en esas condiciones.

Investigación de accidentes laborales

403-3 Servicios de salud en el trabajo.

Epos Spain ETT está sometida al cumplimiento de la legislación en vigor en materia de Seguridad y Salud laboral.

Para garantizar la Salud de los trabajadores Epos Spain ETT se encuentra asociada a una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, el 100% de los trabajadores de la organización tiene acceso a este servicio. Para garantizar la salud del personal, se realiza reconocimiento médico periódicamente, garantizándose la absoluta confidencialidad de los resultados a través del envío de la información completa solamente al trabajador y comunicando a Epos Spain ETT únicamente la aptitud del trabajador para el puesto desempeñado.



En el caso de trabajadores correspondientes a empresas externas se realiza coordinación de actividades empresariales siguiendo las pautas establecidas por la legislación española vigente.

403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.

Comunicación y participación de aspectos de PRL a los trabajadores de la empresa

Los trabajadores:

- Estarán involucrados en el desarrollo y revisión de las políticas y procedimientos para la gestión de riesgos.
- Serán consultados respecto a cualquier cambio que afecte a la prevención de riesgos de su puesto de trabajo.
- Estarán representados en materia de seguridad y salud, mediante los operarios designados como recurso preventivo y el coordinador de seguridad y salud de la empresa.
- Estarán informados de cuáles son sus representantes en prevención de riesgos laborales y las personas designadas por dirección.
- Estarán involucrados en la identificación de los peligros, evaluación de riesgos y la determinación de los controles necesarios. (según el procedimiento de la evaluación de riesgos)
- Tendrán una adecuada participación en la investigación de accidentes (según el procedimiento "Investigación de accidentes y siniestralidad").
- Tendrán participación en el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos del sistema de PRL.
- Se consultarán cuando haya cualquier cambio que afecte a su seguridad y salud en el trabajo.
- Tendrán representación en los temas a tratar en las reuniones referentes a seguridad y salud en el trabajo.

La empresa no dispone de comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad. Se realizó una

propuesta formal de creación, pero no se presentó ninguna candidatura.

403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

PERSONAL CEDIDO

Nuestro departamento de prevención cuenta con una plataforma e-learning que nos permite realizar formaciones a medida, añadir temarios, e incluso normativas de clientes. Estas formaciones son didácticas e interactivas para conseguir transmitir sus contenidos lo más pedagógicamente posible.

Se evalúa al alumno/a mediante test en forma de examen y se realiza una prueba final para asegurar la absorción de conocimientos por parte del alumno. Disponemos de una integración que conecta nuestro ERP con la plataforma de formación e-learning que permite bloquear las contrataciones hasta que los cursos no se realizan en su totalidad. De este modo aseguramos el cumplimiento legal al 100%.

PERSONAL ESTRUCTURA

Nuestro departamento de prevención cuenta con una plataforma e-learning. Se realizan dos formaciones previas a la contratación mediante dicha plataforma:

- CURSO PARA PERSONAL ESTRUCTURA EPOS ETT (duración 2h)

Temario:

- Legislación Aplicable PRL
- Derechos y Obligaciones de los trabajadores
- Señalización de Seguridad en Oficinas y Despachos
- Accesos y Salidas - Oficinas y Despachos
- Orden y Limpieza
- Mobiliario de oficinas
- Máquinas y equipos de oficina
- Manipulación de cargas. Oficinas
- Teléfonos y centralitas
- PVD Pantallas de Visualización de Datos
- Ejercicios de relajación y estiramientos
- Estrés y riesgo psicosocial - Oficinas y Despachos

- Emergencias en Oficinas
- Primeros Auxilios.
- Conducta P.A.S.
- Seguridad Vial - Recomendaciones Básicas
- Accidentes in itinere
- Accidentes en misión
- Riesgos psicosociales
- Acoso Sexual o de Género en el trabajo

· **Coronavirus: Conceptos básicos**

- Covid-19: ¿Por qué es tan importante lavarse las manos?
- Covid-19: Limpieza y desinfección de instalaciones y equipos
- Covid-19: Medidas básicas de prevención y protección I
- Covid-19: Medidas básicas de prevención y protección II
- Covid-19: Antes de empezar la jornada
- Covid-19: Aislamiento domiciliario

- **COMPLIANCE PENAL (duración 1h)**

Temario:

- Programa de Compliance Penal de EPOS.
- Código Ético EPOS.

Además de estas dos formaciones previas a la contratación para el personal de estructura, los técnicos del departamento de prevención imparten formaciones sobre el funcionamiento de los procedimientos de trabajo establecidos dentro del EPOS. Estas formaciones suelen ser presenciales excepto cuando por motivos geográficos, se realizan en remoto.

El contenido de estas formaciones está plenamente vinculado a las tareas diarias que se realizan en materia de seguridad y salud, tales como la parametrización de los cursos de formación mediante el ERP, la creación de fichas de riesgos, la solicitud y/o petición de revisiones médicas para personal cedido, los pedidos de ropa de trabajo y EPI's para personal cedido, las investigaciones de accidentes y la coordinación con los clientes, la validación de certificados de formación específico en equipos de manutención, etc.

En dicha formación también se incluyen dos apartados destinados a:

- Empresa Saludable
- Protección de Datos

403-6 Fomento de la salud de los trabajadores

El cuidado de las personas incluye también garantizar su seguridad y salud en el trabajo, anteponiéndose a cualquier otra consideración tomando todas las medidas necesarias para preservarlas. Los equipos de Seguridad y Salud tienen un papel relevante dentro de la organización y se encargan de identificar y evaluar posibles peligros y riesgos potenciales. Conjuntamente, se determinan las medidas preventivas y los programas de seguridad necesarios para eliminar, gestionar y reducir los riesgos a fin de mejorar continuamente el lugar de trabajo.

La comunicación, intercambio de información, participación y consulta con estos equipos representan elementos clave para hacer llegar a todos y cada una de las personas trabajadoras los objetivos de la empresa en materia preventiva. Las actividades en el ámbito de Seguridad y Salud se extienden a todos los niveles de la organización, buscando el compromiso de las personas respecto a comportamientos saludables y seguros.

La Dirección de Epos Spain ETT es responsable de cumplir con todos los requerimientos marcados por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Además, se cuenta con el Servicio de Prevención propio mancomunado para la gestión y análisis de riesgos, así como de medidas de prevención.

El año 2021 ha supuesto un reto importante desde el punto de vista de Seguridad y Salud, por la continuidad de la situación de pandemia COVID-19 a la que nos hemos ido adaptando, trabajando en el desarrollo e implantación de las medidas de prevención correspondientes, teniendo en cuenta la normativa aplicable a nivel estatal, autonómico y local.

Todo ello sin olvidar el compromiso de la compañía con las personas que forman parte de su proyecto. Se ha reforzado el compromiso en Seguridad y Salud centrando los objetivos en desa-

rollar la actividad en un entorno saludable y seguro.

Vigilancia inicial

Cuando se incorpore un/a trabajador/a nuevo/a será el propio departamento de PRL quien realizará la petición del Reconocimiento médico, facilitando los datos del puesto, del cliente, y los datos de la persona.

Se facilitará la evaluación al SPA, así como un Excel con los datos del puesto, centro y datos de la persona para que pueda realizar un protocolo específico ajustado a cada posición des del departamento de prevención.

Una vez realizada la evaluación, el departamento de vigilancia de la salud comunicará a la persona, por escrito, los resultados de esta y le facilitará el informe del reconocimiento médico, a la dirección de correo electrónico que ésta indique.

El departamento de vigilancia de la salud emitirá el apto o las observaciones que considere oportunas, al departamento de prevención.

Vigilancia periódica

La periodicidad de los controles se establecerá por los protocolos médicos correspondientes, en función del riesgo al que esté sometido el/la trabajador/a, y de acuerdo con la legislación vigente.

De acuerdo con la Ley, existe la obligación por el/la trabajador/a, de someterse a reconocimiento en los siguientes casos:

- Cuando el reconocimiento es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador.
- Cuando se tenga que verificar si el estado de salud de un/a trabajador/a puede constituir peligro por sí mismo o para el resto de personal.
- Cuando esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos de especial peligrosidad.
- En los otros casos, si el/la trabajador/a se niega al reconocimiento, se le comunicará a Dirección, y se re-

cogerá la firma de su negativa en la carta de citación.

Una vez realizada la evaluación, el departamento de vigilancia de la salud comunicará a la persona, por escrito, los resultados de esta y le facilitará el informe del reconocimiento médico, a la dirección de correo electrónico que ésta indique.

En aquellos casos en que el médico hubiera detectado un estado de salud con especial sensibilidad a determinados riesgos a algún trabajador, que, no obstante, le permitiera continuar trabajando, comunicará al Departamento de prevención de EPOS esta incidencia, con el fin de adecuar las medidas de protección o prevención a cada caso concreto. Esta comunicación se referirá exclusivamente al grado de aptitud o limitación por el tipo de trabajo que realice.

Servicios y programas voluntarios de fomento de la salud que Epos ofrece a los trabajadores

El origen de este proyecto nace por iniciativa de la Dirección de EPOS. A finales de 2017 se aprovechó una reunión entre la Dirección y el departamento de PRL para trasladar la voluntad de querer promocionar la salud en la empresa. Tras esta petición, se pone en marcha el proyecto, con la adhesión a la Declaración de Luxemburgo a fecha 4 de abril de 2018 y con ello, EPOS se compromete a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo (en adelante PST).

Con el firme compromiso de proteger y potenciar la salud de los trabajadores, promover los entornos de trabajo saludables, la mejora continua, el desempeño como empresa saludable y, convencidos que los entornos de trabajo saludables son un factor fundamental de competitividad y esenciales para la mejora de la productividad y sostenibilidad de la empresa, establecemos la presente política de empresa saludable, basada en los siguientes principios:

- La Promoción de la Salud en el Trabajo es una estrategia empresarial moderna que aspira a la real y eficaz integración de la prevención de los riesgos profesionales y a aumentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener y mejorar su salud y calidad de vida.

- Mejorar continuamente la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y, fomentando el desarrollo individual de todas las personas que formamos la organización, alentando así su responsabilidad y motivación.

- Trabajar para proporcionar a los trabajadores un equilibrio entre las demandas del trabajo, el control sobre el mismo, su formación y el reconocimiento social derivado.

- Cumplir las disposiciones legales y normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como el resto de los aspectos vinculados al capital humano, como la equidad de trato, la conciliación y la inclusión de personas. Éste es el marco de referencia, en la organización, para establecer los objetivos como Empresa Saludable, que serán revisados de forma periódica, a fin de mejorar continuamente.

ESTRUCTURA RESPONSABLE DE LA INTERVENCIÓN

El responsable principal del proyecto es el departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Inicialmente se constituyó la Comisión de Empresa Saludable la cual la formaron:

- El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.
- La Dirección de la Empresa.
- La Representación de los trabajadores.

Debido a la ampliación de recursos dentro del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, el proyecto pasó a tener un responsable de este, asignando la titularidad del proyecto al técnico de dicho departamento.

Cabe destacar que, para la realización de algunas de las acciones llevadas a cabo durante estos tres años, se ha contado con el apoyo del departamento de Marketing. Estas acciones, a grandes rasgos, han consistido en la edición de videos, mailing, visión en RRSS, newsletters en web oficial de EPOS. Como colaboradores externos que nos han ayu-

dado a lo largo del proyecto y consideramos que no deben desvincularse del mismo, destacamos:

- Mutua colaboradora de Accidentes de Trabajo: MC MUTUAL no ha prestado tanto recursos humanos como materiales, asignándonos una técnica de desarrollo de proyectos y dándonos soporte con herramientas y aplicativos varios...
- Servicio de Vigilancia de la Salud: Grupo Preving nos ha prestado equipos necesarios para la valoración del estado de la salud de los/las trabajadores/as.

Para favorecer y fomentar la participación del personal de estructura en el proyecto de Empresa Saludable, se han realizado encuestas a lo largo de este tiempo. El propósito de hacer partícipe a todo el personal nace de la filosofía abierta y participativa de este proyecto.

Con ello, conseguimos un trato más personalizado y concreto, enfocado precisamente a las necesidades y/o preocupaciones de nuestro personal, dando cabida a una variedad de acciones que se van incorporando en nuestra planificación anual.

INICIO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Inicialmente, el proyecto, no contó con ningún tipo de financiación ni presupuesto asignado al mismo. A medida que el proyecto ha ido avanzando con el paso del tiempo, ha tenido una buena acogida entre el personal, lo que ha llevado a que la Dirección perciba el interés del personal hacia un estilo de vida saludable, financiando así alguna de las actividades realizadas.

Se prevé contar con un pequeño primer presupuesto a partir de enero de 2022. Para hacer extensible el inicio del proyecto a toda la plantilla de estructura, el 9 de abril de 2018 se realizó un comunicado a través del departamento de PRL en el cual se añadió la carta de presentación.

El mismo día en el cual se envía la presentación del proyecto, también se realiza un envío global con una encuesta inicial. Las primeras acciones y la planificación inicial se realizaron en base a los resultados obtenidos de dicha encuesta (realizada a través de Google forms), la cual sirvió como indicador inicial y nos dio la

información necesaria para empezar.

El día siguiente, EPOSALUDABLE estrena su propio canal de comunicación oficial, con la finalidad de:

- Realizar envíos de información, newsletters, campañas, etc.
- Recibir comentarios de las acciones y envíos realizados.
- Recibir peticiones y consejos.
- Etc.

El inicio de la campaña se ha organizado de la siguiente forma: En total han sido 8 meses que han estado divididos en cuatro fases, cada una de ellas con una duración de dos meses.

- La primera fase 01. Bienestar emocional.
- La segunda fase 02. Alimentación.
- La tercera fase 03. Ejercicio físico.
- La cuarta fase 04. Hábitos de vida saludable.

En los próximos años, se desarrollarán más en profundidad cada uno de las fases, siendo el 2018 un primer año destinado a la implementación y familiarización con los materiales y contenidos útiles para dar información sobre los diferentes bloques mencionados.





Certificado n°:
REGAGE22s00015435655



EMPRESA SALUDABLE

EPOS SPAIN ETT, S.L.

Reconocimiento de Buenas Prácticas en Promoción de la Salud, otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., en colaboración con la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) y la Red Española de Empresas Saludables (REES).

Colaboran:



Fecha de concesión: 9 de junio de 2022

Periodo de validez: hasta el 9 de junio de 2025

A handwritten signature in blue ink, identified as belonging to Dr. Karl Kuhn.

Dr. Karl Kuhn
Presidente de ENWHP

A handwritten signature in blue ink, identified as belonging to D. Carlos Arranz Cordero.

D. Carlos Arranz Cordero
Director del INSST

403-9 Lesiones por accidente laboral

Meses	Media Trabaj. (1)	AT Sin Baja	AT CTH Baja	AT CTH Días Baja	AT Ini Baja	AT Ini Días Baja	AT DS Baja	AT DS Días Baja	AT OCT Baja	AT OCT Días Baja	EP Sin Baja	EP Baja	EP Días Baja	Total AT (2)	Días duración bajas(3)	Recaída días baja	Índ. Incidencia	Índ. Ausencia	Índ. Duración
01/2021	1.253	8	6	111	4	17	0	0	0	0	0	0	0	6	111	0	478,85	0,09	18,50
02/2021	1.291	5	7	101	1	124	0	0	0	0	0	0	0	7	101	6	542,22	0,08	14,43
03/2021	1.272	16	10	170	2	168	0	0	1	8	0	0	0	11	178	0	864,78	0,14	16,18
04/2021	1.418	10	7	144	2	147	0	0	0	30	0	0	0	7	174	0	493,65	0,12	24,86
05/2021	1.434	10	4	114	1	70	0	0	0	31	0	0	0	4	145	0	278,94	0,10	36,25
06/2021	1.659	8	10	166	3	71	0	0	0	4	0	0	0	10	170	0	602,77	0,10	17,00
07/2021	1.591	8	13	155	2	19	0	0	1	19	0	0	0	14	174	0	879,95	0,11	12,43
08/2021	1.538	11	11	169	1	15	0	0	0	7	0	0	0	11	176	8	715,21	0,11	16,00
09/2021	1.504	15	13	149	2	23	1	11	0	0	0	0	0	14	160	17	930,85	0,11	11,43
10/2021	1.469	5	8	149	3	8	0	0	0	0	0	0	0	8	149	0	544,59	0,10	18,62
11/2021	1.644	12	10	143	4	143	0	0	0	0	0	0	0	10	143	19	608,27	0,09	14,30
12/2021	1.089	8	13	180	1	78	0	0	1	6	0	0	0	14	186	1	1285,58	0,17	13,29
TOTAL	--	116	112	1.751	26	883	1	11	3	105	0	0	0	116	1.867	51	--	--	--

403-9 Lesiones por accidente laboralInforme siniestralidad**Leyenda**

Índice de Incidencia	= (Número de accidentes(2)/Número medio de trabajadores(1))*100000		
Índice de Ausencia	= Número de días de duración de las bajas(3) / Número medio de trabajadores(1)	CTH	Centro de trabajo habitual
Índice de Duración	= Número de días de duración de las bajas(3) / Número de accidentes(2)	Ini	In Itinere
Total Accidentes de Trabajo(AT)	= AT CTH Baja + AT DS Baja + AT OCT Baja	DS	Desplazamiento
Días de duración de las bajas	= AT CTH Días Baja + AT DS Días Baja + AT OCT Días Baja (No se incluyen los días de baja por recaída de AT de los descritos en esta ecuación)	OCT	Otro centro de trabajo.
TOTAL media trabajadores:	Al ser un valor promediado, el resultado puede diferir dependiendo de la muestra objeto del promedio.	EP	Enfermedades Profesionales

La media de trabajadores se obtiene a partir del detalle de trabajadores dados de alta en cada uno de los CCC el último día de cada mes, de acuerdo con el criterio establecido por el Instituto Nacional de Estadística.

Para el cálculo de los índices que se muestran, no se han tenido en cuenta los casos de afectados tanto por diagnóstico de Covid-19 como por confinamiento. Excepto aquellos casos de trabajadores de centros sanitarios y socio-sanitarios que, según el RDL 19/2020, a todos los efectos se consideran accidente de trabajo (con código Delt@ tipo de lesión: 73), si se cumplen las condiciones establecidas en la citada norma.

Días de duración de las bajas: Días naturales que el trabajador accidentado permanece en situación de incapacidad temporal, es decir, los días que transcurren entre la fecha de baja y la fecha de alta, ambos inclusive. En este cómputo solamente se contabiliza el periodo de baja inicial, sin que se tengan en cuenta los días de baja a consecuencia de posteriores recaídas.

Determinación de los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias.

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo información para la adopción de medidas preventivas (Arte. 3 reglamento de los servicios de Prevención RD 39/97).

La identificación de peligros y situaciones de riesgo, la aplicación del criterio de valoración adoptado y la evaluación serán realizadas por el servicio de prevención propio de la empresa.

En el caso del personal de ETT, serán facilitadas por la empresa usuaria tal y como establece el RD 216/1999

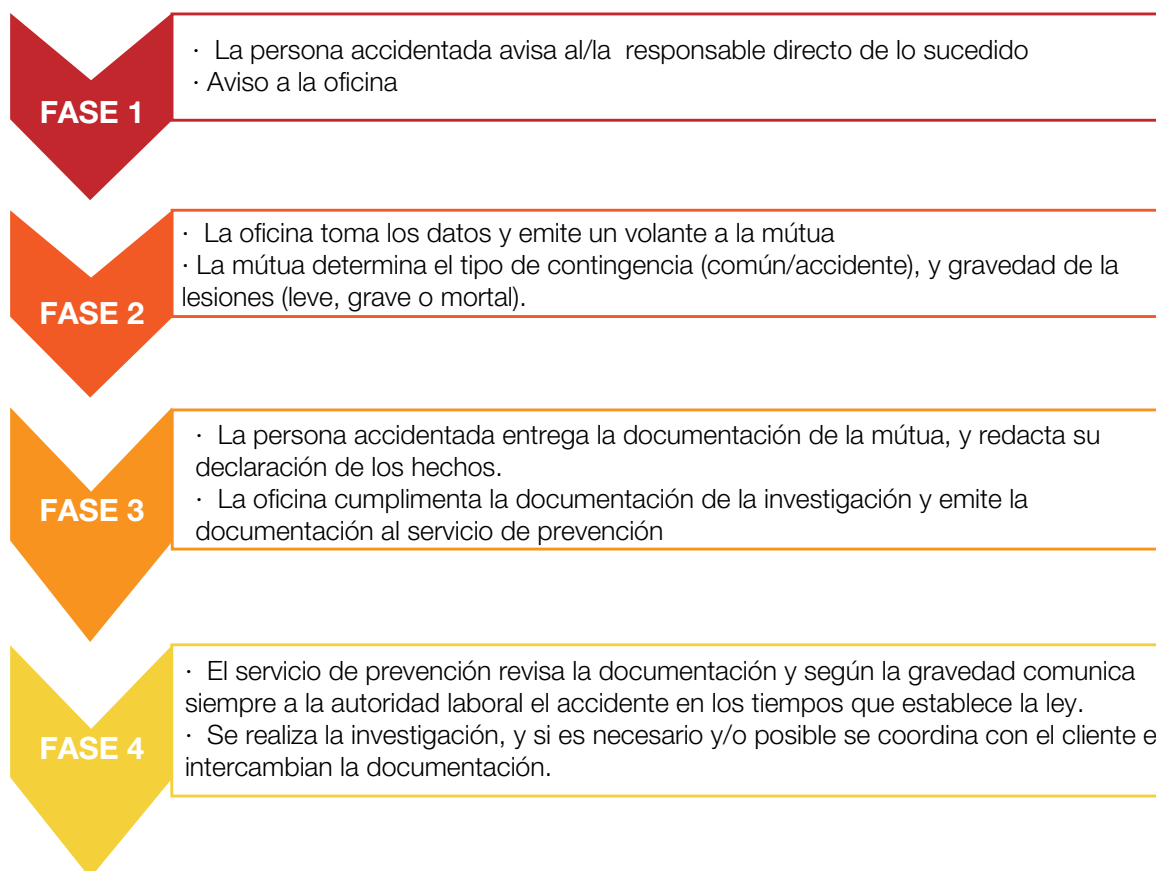
por el que se regulan las empresas de Trabajo Temporal.

El procedimiento de evaluación y planificación empleado por el servicio de prevención nace de modelos de evaluación de riesgos propuestos por organismos de reconocido prestigio, como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Utilizando así la metodología propuesta por el mismo.

Medidas tomadas o proyectadas para eliminar y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control

Accidente Personal Cedido:

Se coordina con los clientes las investigaciones de accidente de trabajo.



El apoyo documental de la investigación contemplará las siguientes secciones:

- Datos de la persona accidentada.
- Circunstancias del accidente o incidente.
- Consecuencias y resultados dañinos para la persona.
- Análisis de las causas.
- Acciones correctivas adoptadas y/o propuestas.
- Seguimiento de la ejecución y eficacia de posibles medidas correctivas.

Con el objetivo de determinar las causas inmediatas y básicas que dieron lugar al accidente, y establecer las medidas correctivas que impidan su repetición, quien

lleve a cabo la investigación debe evaluar la gravedad del riesgo existente y su Probabilidad de repetición, así como para clasificar la prioridad de las medidas correctivas propuestas y su grado de eficacia, estableciendo responsables y plazos para su ejecución.

403-10 Dolencias y enfermedades laborales

Durante el ejercicio del año 2021 no se han detectado enfermedades profesionales. En cuanto a dolencias derivadas de accidentes laborales, se pueden ver en la siguiente tabla:

Tipo Lesión	AT Sin Baja	AT CTH Baja	AT CTH Días Baja	AT Ini Baja	AT Ini Días Baja	AT DS Baja	AT DS Días Baja	AT OCT Baja	AT OCT Días Baja	Total AT (2)	Días duración bajas(3)	Recaídas días baja
Heridas y lesiones superficiales	90	68	844	9	151	0	0	0	0	68	844	0
Dislocaciones, esguinces y	22	28	509	10	348	1	11	2	79	31	599	51
Fracturas	2	7	237	3	163	0	0	0	0	7	237	0
Lesiones internas	1	3	99	0	0	0	0	1	26	4	125	0
Lesiones múltiples	0	3	18	4	221	0	0	0	0	3	18	0
Quemaduras y congelaciones	0	2	10	0	0	0	0	0	0	2	10	0
Ahogamientos y asfixias	0	1	34	0	0	0	0	0	0	1	34	0
Envenenamientos e infecciones	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No informado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	116	112	1.751	26	883	1	11	3	105	116	1.867	51

Leyenda

Total Accidentes de Trabajo(AT) = AT CTH Baja + AT DS Baja + AT OCT Baja

Días de duración de las bajas = AT CTH Días Baja + AT DS Días Baja + AT OCT Días Baja (No se incluyen los días de baja por recaída de AT de los descritos en esta ecuación)

CTH Centro de trabajo habitual

Ini In Itinere

DS Desplazamiento

OCT Otro centro de trabajo.

EP Enfermedades Profesionales

7.3.3 Gri 404 Formación y enseñanza

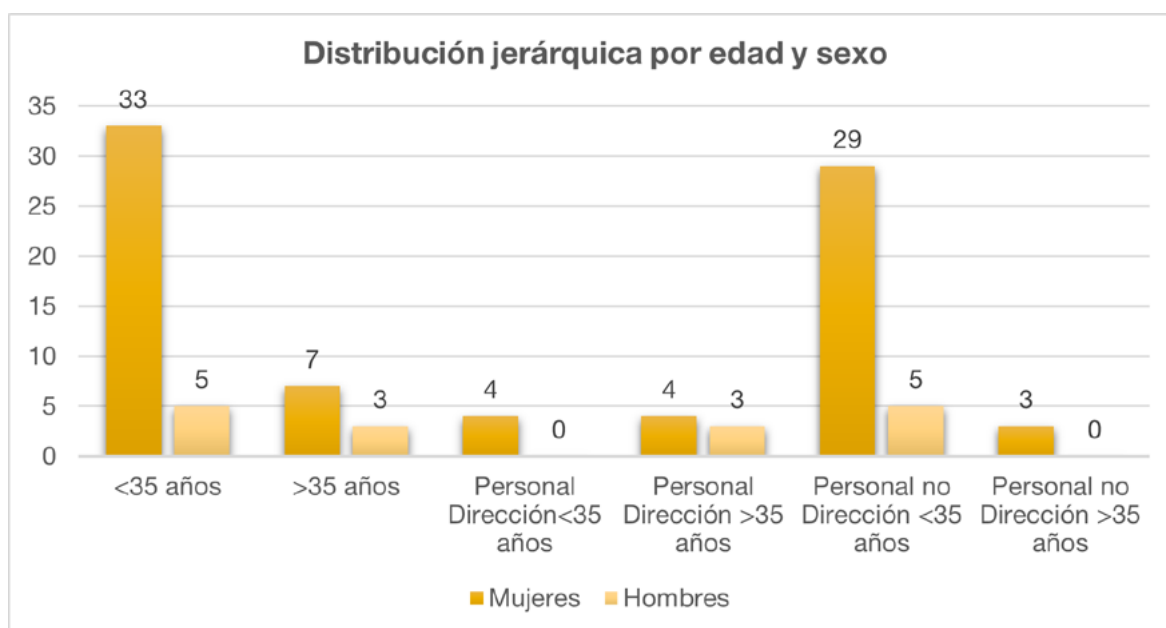
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.

La formación que reciben los trabajadores comienza desde el momento de su contratación, asegurándose de que el personal de nueva incorporación tiene los conocimientos necesarios para empezar a desarrollar su actividad, así como los requisitos y pautas de actuación definidos, promoviendo la concienciación por el trabajo bien hecho, y la sensibilización social y medioambiental. En continuo se detectan las necesidades de formación del personal para el eficaz desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de los requisitos diseñándose planes de formación anuales en base a las necesidades detectadas.

7.3.4 Gri 405 Diversidad e igualdad de oportunidades

405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados.

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Total	40	8	48	83%	17%
< 35 años	33	5	38	87%	13%
> 35 años	7	3	10	70%	30%
Personal Dirección < 35 años	4	0	4	100%	0%
Personal Dirección > 35 años	4	3	7	57%	43%
Personal no Dirección < 35 años	29	5	34	85%	15%
Personal no Dirección > 35 años	3	0	3	100%	0%



405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.

Epos Spain ETT promueve una atmósfera de trabajo en la que no tiene cabida la discriminación, ya sea por motivo de sexo, religión, edad, situación civil o familiar. Por ello, existe una absoluta paridad entre los salarios percibidos por el personal, por lo que no existe distinción alguna atribuible a razones de sexo.

Actualmente existe una política activa para favorecer el equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla, pero en todo caso los procesos de selección y promoción se basan sólo en criterios profesionales y de capacidad, no en criterios de sexo, de tal forma que se garantiza la ausencia de discriminación tanto positiva como negativa.

7.3.5 Gri 406 No Discriminación

406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

Desde el inicio de las actividades de Epos Spain ETT no se ha detectado prácticas abusivas hacia este indicador. No obstante, dado que el principio de no discriminación es uno de los pilares básicos sobre los que se asientan nuestras relaciones con los grupos de interés, se han adoptado medidas preventivas para asegurar la igualdad de oportunidades hacia este aspecto.

- Posible discriminación de Clientes, en función de la facturación o prestigio que puedan representar para la empresa. En este sentido, en Epos Spain ETT no existe una política de rechazo de potenciales Clientes en base a ningún criterio definido, sino que el acceso a los servicios desarrollados por nuestra empresa es libre para cualquier organización.

- Posible discriminación a Proveedores, en función de prejuicios por el tipo de organización, nacionalidad u otros motivos. No existe ninguna política restrictiva para que una organización pueda ser Proveedor de Epos Spain ETT, más allá del respeto de las especificaciones establecidas en los convenios de colaboración.

- Posible discriminación social en general, en función de los motivos anteriormente expuestos. Epos Spain ETT participa activamente en la lucha con la discriminación laboral y social, con todas las acciones citadas

7.3.6 Evaluación de derechos humanos

412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.

En nuestra condición de empresa estamos sujetos a multitud de normativa y legislación distinta. Basamos nuestras relaciones con todas las partes interesadas y socios en el respeto y la transparencia, siendo el cumplimiento de los derechos humanos un elemento clave. Es por ello por lo que el cumplimiento legal y el respeto por los derechos humanos es uno de los pilares recogidos en nuestro Código de Conducta.

En Epos Spain ETT, las personas son el activo más importante. El respeto por todas ellas forma parte de nuestra condición por lo que tenemos un firme compromiso por respetar los Derechos Humanos reconocidos tanto en la Carta Internacional de Derechos Humanos como aquellos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo el rechazo a cualquier forma de trabajo infantil o forzoso en toda nuestra cadena de valor. Por este motivo, en nuestro Código de Conducta recogemos la defensa de los Derechos Humanos como uno de nuestros principios básicos.

El respeto a las distintas culturas, el bienestar de las personas, el cuidado del entorno y, en general, el respeto por la cualquier legislación aplicable forma también parte de estos principios básicos que defendemos en nuestro conjunto de empresas. Además, tenemos disponible un Canal de Alertas para que las personas que forman parte de ésta puedan comunicar de manera rápida, confidencial y anónima situaciones en las que puedan verse vulnerados estos principios.

De estos temas se dan formaciones internas anuales a todo el personal de estructura.

7.3.7 Gri 413 Comunidades locales

413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales.

Proyectar un carácter local, ser cercanos con las personas y aprovechar las oportunidades generadas en el entorno son elementos que se trabajan y se activan en aquellas comunidades en las que estamos presente.

No se han producido Impactos significativos reales en el año 2021 y tampoco se han identificado a corto medio plazo impactos potenciales negativos hacia colectivos y comunidad social.

La estructura socioeconómica de entorno y ámbito geográficos de actuación en España está ampliamente regulada por normativa, en materia de salud, educación, trabajo, etc.

7.3.8 Gri 414 Evaluación social de proveedores

414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.

Disponemos de un procedimiento documentado para la evaluación y homologación de proveedores en el que se dispone la forma de seleccionarlos.

Este año 2021 un 25% de proveedores se han seleccionado atendiendo a criterios sociales como disponer de memorias de sostenibilidad, trabajar con asociaciones sin ánimo de lucro, disponer de trabajadores con cierto grado de discapacidad, promover la igualdad de condiciones en el género, dar oportunidades a personas en riesgo de exclusión.

Entre estos proveedores se encuentran Estabanell Energía, Bon Área, Offiprix, Eubolar, Labor Viva.



414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

Durante el año 2021 no se han identificado proveedores con impactos sociales negativos significativos.

7.3.9 Gri 418 Privacidad del cliente

418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.

Número total de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente:

Durante 2021 no se recibió ninguna reclamación relativa a violaciones de la privacidad del cliente por terceras partes ni de autoridades regulatorias.

Durante 2021 se registraron 2 incidentes de seguridad dentro de la organización:

Septiembre 2021: Se detectó un mail de procedencia sospechosa que fue eliminado y no causó afectaciones a los sistemas. Las medidas que se establecieron fueron:

- Aislamiento de los equipos que pensamos que podrían estar afectados.
- Escaneo completo de los ordenadores mediante 3 antivirus distintos. (Que no encontraron nada fuera de lo normal).
- Formateo de los dos equipos.
- Desconexión de los sistemas de copia de seguridad para que no se infecten en caso de que hubiese pasado algo.

Y se realiza seguimiento a los 3,5,7 y 14 días pasado el incidente.

Noviembre 2021: Hubo un ciberataque en nuestra página web mediante un plugin que tenía una vulnerabilidad modificando el título y la descripción de algunas páginas. Se establecen medidas de monitoreo de tráfico de datos a través de un proveedor externo y seguimiento a los 3,5,7 y 14 días pasado el incidente

8. Índice de contenidos

A continuación, se detallan los estándares GRI a los que da respuesta esta Memoria de Sostenibilidad, indicando la correspondencia con los requisitos establecidos por la Ley 11/2018 de Información No Financiera, la convergencia con los ODS y el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial.

Contenido	GRI2021	Estándar GRI	Indicador	ODS	Pacto Mundial	Ley 11/2018	Página
GENERALES	GRI 1		Principios para la elaboración del informe				5
			Políticas y compromisos				6
			Objetivos, recursos y resultados				6
			Cambios en el informe				6
			Objetivos del desarrollo sostenible				7
	GRI 2	2-1	Detalles organizativos				9
		2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización				9
		2-3	Periodo de información, frecuencia y punto de contacto				10
		2-4	Reexpresiones de información				10
		2-5	Verificación externa				10
		2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales				11
		2-7	Empleados				12
		2-8	Trabajadores que no son empleados				12
		2-9	Estructura y composición de gobierno				13
		2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno				13
		2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno				14
		2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de manejo de impactos.				14

Contenido	GRI2021	Estándar GRI	Indicador	ODS	Pacto Mundial	Ley 11/2018	Página
GENERALES		2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos				15
		2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes				15
		2-15	Conflicto de intereses				15
		2-16	Comunicación de preocupaciones críticas				16
		2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno				16
		2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno				16
		2-19	Política de remuneración				16
		2-20	Proceso para determinar la remuneración				17
		2-21	Relación de compensación total anual				17
		2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible				17
		2-23	Compromisos de política				18
		2-24	Incorporación de los compromisos de política				19
		2-25	Procesos para remediar impactos negativos				20
		2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes				20
		2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos				20
		2-28	Asociaciones de miembros				21
		2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas				22
		2-30	Acuerdos de negociación colectiva				23

Contenido	Gri2021	Estándar GRI	Indicador	ODS	Pacto Mundial	Ley 11/2018	Página
ECONOMÍA	GRI 201 - Desempeño económico	201-1	Valor económico directo generado, distribuido y retenido	2,5,7,8,9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	13,14,17	26
	GRI 203 - Impactos económicos indirectos	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	1,2,3,8, 10,17	7,8,9	13,14	27
	GRI 204 - Prácticas de adquisición	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	12	7,8,9	14,15	27
	GRI 205 - Anticorrupción	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos	16	1,2,3,4, 5,6,10	13	27
	GRI 207 – Fiscalidad	207-1	Enfoque fiscal	17	1,2,3,4,5,6,10	-	29
		207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	17	1,2,3,4,5,6,10	-	29
MEDIO AMBIENTE	GRI 302 – Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	7,8,12	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	3	32
	GRI 303 – Agua y efluentes	303-5	Consumo de agua	6	1,2,7,8,9	3	34
	GRI 304 – Biodiversidad	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	6,14,15	1,2,7,8,9	5	35
	GRI 305 – Emisiones	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono	3,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1	35
		305-7	Óxidos de nitrógeno (INOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	3,12,13, 14,15	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1	35
	GRI 306 – Efluentes y residuos	306-1	Vertido total de aguas según calidad y destino	3,6,12,13, 14,15	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	2	35

Contenido	Gri2021	Estándar GRI	Indicador	ODS	Pacto Mundial	Ley 11/2018	Página
DESEMPEÑO SOCIAL	GRI 401 - Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal.	5,8	1,2,3,4,5,6	6	37
		401-3	Permiso parental.	5,8	1,2,3,4,5,6	6	37
	GRI 403 – Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	8	1,2,3,4,5,6	8,9	38
		403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes.	8	1,2,3,4,5,6	7,8	38
		403-3	Servicios de salud en el trabajo.	3,8	1,2,3,4,5,6,10	8	40
		403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	8	1,2,3,4,5,6	8,9	41
		403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	3	1,2,3,4,5,6,10	-	41
		403-6	Fomento de la salud de los trabajadores.	3	1,2,3,4,5,6,10	8	43
		403-9	Lesiones por accidente laboral.	3	1,2,3,4,5,6,10	7,8	49
		403-10	Dolencias y enfermedades laborales	3	1,2,3,4,5,6,10	8	38
	GRI 404 – Formación y enseñanza	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	8	1,2,3,4,5,6	10,11	52
	GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	5,8	1,2,3,4,5,6	11	53
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	5,8,10	1,2,3,4,5,6,10	6,11	53

Contenido	Gri2021	Estándar GRI	Indicador	ODS	Pacto Mundial	Ley 11/2018	Página
DESEMPEÑO SOCIAL	GRI 406 – No discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	5,8,16	1,2,3,4,5,6,10	12	54
	GRI 412 – Evaluación de derechos humanos	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.	4	1,2	12	54
	GRI 413 – Comunidades locales	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales.	1,2	1,2,3,4,5,6,7,8,9	14	55
	GRI 414 – Evaluación social de proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	5,8,16	1,2,3,4,5,6,10	15	56
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	5,8,16	1,2,3,4,5,6,10	12,15	56
	GRI 418 – Privacidad del cliente	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	16	1,2,3,4,5,6,10	16	56