

# MEMORIA



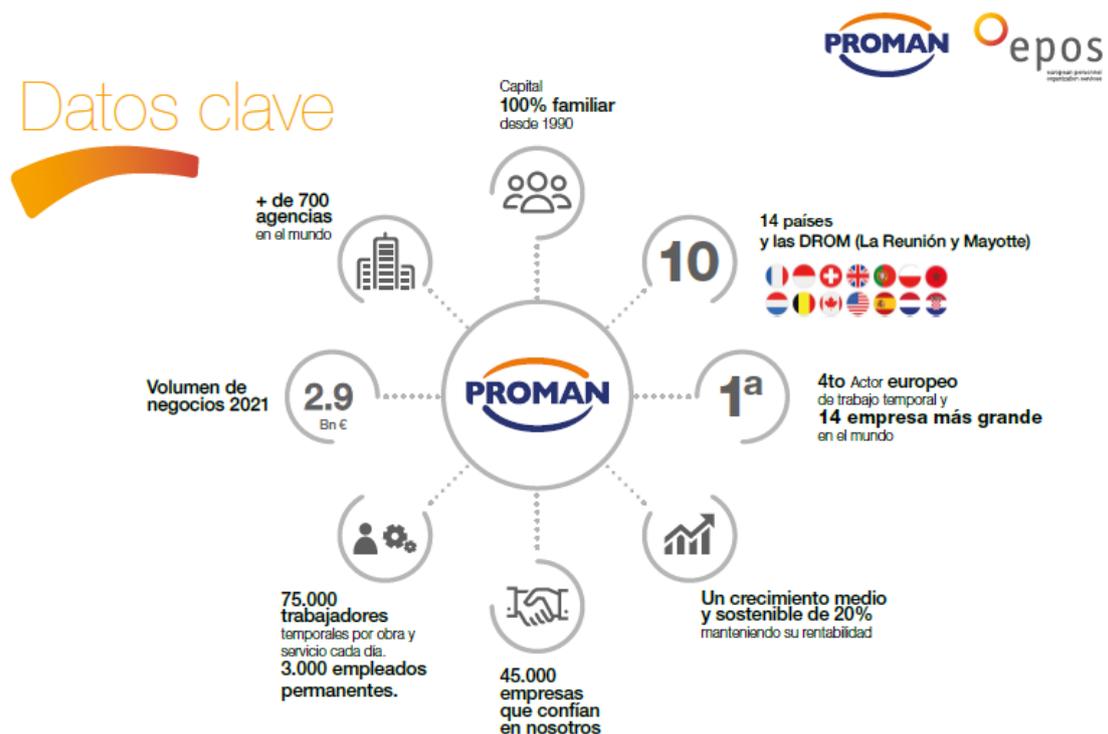
**responsabilidad  
social corporativa**

## NUESTRA HISTÓRIA

A lo largo de su recorrido, EPOS se ha convertido en un referente en el campo de RRHH en España, tanto en formación como selección y ETT. La esencia de nuestro trabajo se basa en el activo más importante de la compañía: el ser humano, por lo que tenemos unos valores que nos ayudan a trabajar en un estado de evolución constante y así poder prestar mejores soluciones y servicios a nuestros clientes.

Pertencientes al Grupo Proman, nuestros orígenes 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: España, Francia, Bélgica, Canadá, EEUU, Luxemburgo, Reino Unido, Suiza, Portugal, Mónaco, Países Bajos, Croacia, Polonia y Marruecos.

Nuestra misión es ver las cosas con claridad. Leer entre líneas en un CV y comprender lo que nuestros clientes necesitan y el por qué. Gestionando todos los procesos con honestidad y confianza, así es como demostramos a las empresas nuestro valor como partner. También nos definen como camaleones. Y es un mote que nos ilusiona, sinceramente, porque define la capacidad de adaptación y personalización que conseguimos según los requisitos de cada empresa. Y lo conseguimos con un alto conocimiento del mercado. Ofrecemos diferentes servicios de recursos humanos a las empresas, y varias opciones a nuestros candidatos/as para desarrollar su trayectoria profesional. Nuestro compromiso moral y ético nos lleva a ser una organización transparente en todo requerimiento legal. No te engañaremos. Claro que nos gusta ir un paso por delante, pero nos gusta más hacer las cosas bien hechas. Seguimos al pie de la letra los convenios sectoriales y tenemos un sexto sentido con la protección de datos. Pero nada de esto sería así sin las personas que formamos Epos, apasionados/as por llevar al éxito cada proyecto. Nuestra estructura organizativa nos permite una toma de decisiones rápida y resolutiva.



## **MISIÓN Y CULTURA**

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos ido creando la verdadera identidad de lo que hoy en día es EPOS hasta llegar a la definición de los conceptos por los que actualmente nos regimos:

EPOS deposita **confianza** en todas las personas que forman parte y colaboran en nuestro proyecto. El **respeto** y la **perseverancia** con la que nuestros equipos trabajan en el alcance de objetivos y con las demás personas, nos demuestran que conseguimos transmitir la **humildad** que nos representa.

Nuestra cultura empresarial se compromete y garantiza, mediante la implementación de las políticas adecuadas, a la ausencia de cualquier tipo de discriminación laboral y de condiciones.

Somos una empresa con una clara **vocación a los servicios** y partidarios de promover las **relaciones directas y transparentes** por lo que la proximidad nos añade un valor que nos hace **imparables**.

EPOS Cuida y garantiza la seguridad y la salud de nuestro personal cedido y de estructura, gracias a nuestro Servicio de Prevención Propio, que cuenta una certificación, en el sistema de Gestión ISO 45.001.

Además, nuestro servicio de prevención cuenta con la homologación para impartir formación, por la fundación del metal, empresa registrada por la Generalitat como empresa que apuesta por la igualdad, empresa Saludable y con el reconocimiento ACCÉSIT de los premios Baró por MC Mutual a las buenas prácticas en materia de prevención en 2019 (Nuestra mutua colaboradora).

**Actualmente contamos con 11 delegaciones en España, que nos permiten estar cerca de nuestros clientes en todo momento.**



## **GRUPOS DE INTERÉS**

Desde EPOS siempre mantenemos una estrecha relación con todos nuestros grupos de interés teniéndolos en cuenta para poder satisfacer sus necesidades y expectativas para así poder dar un trato personal y ajustado a cada colectivo.

Podemos diferenciar entre:

**Clientes:** Son aquellas empresas a las que damos servicios ya sea con formación, selección o RRHH.

La satisfacción en la calidad de nuestros servicios es muy importante en nuestra estrategia, motivo por el que se realizan encuestas de satisfacción continuamente, no solo para conocer el grado de satisfacción con cada uno de los servicios, sino también para detectar oportunidades de mejora y solucionar los aspectos menos eficientes de nuestro servicio, así como, poder participar en eventos empresariales.

**Proveedores y colaboradores:** Intentamos mantener siempre canales de comunicación para mantener una relación de calidad y activa como el contacto mediante correo electrónico o vía telefónica. En el caso de los proveedores de mayor relevancia se mantienen reuniones periódicas de seguimiento, evaluación y posibilidades de mejora.

**Personal de estructura:** Es el personal fijo en plantilla de nuestra empresa.

Al ser una empresa dedicada a las personas, este grupo es el pilar fundamental de nuestra compañía, ya que, sin ellos, no sería posible llevar a cabo ninguno de los servicios desarrollados con los clientes.

**Personal cedido:**

Consideramos personal cedido a toda aquella persona trabajadora que ponemos a disposición de nuestros clientes para cubrir las necesidades productivas de éste.

**Candidatos/as:**

Toda aquella persona que forma parte de nuestra base de datos pero que todavía no ha sido contratada.

## CLIENTES

El objetivo de este procedimiento es describir el proceso de EPOS para conocer el nivel de satisfacción de los clientes en relación con nuestro servicio y detectar áreas de mejora. Este procedimiento se aplica a todas las personas, empresas y actividades relacionadas con el proceso de evaluación de la satisfacción de los clientes.

**En nuestra organización hemos diferenciado dos grupos de cliente. Las empresas donde impartimos formación, hacemos selección o procesos de ETT y las personas las cuales ponemos en disposición de dichas empresas.**

La información sobre el nivel de satisfacción de estos nos llega a la organización a través de diferentes vías:

- Durante la propia prestación del servicio.
- Por medio de las encuestas de satisfacción.
- En visitas periódicas.
- Por opiniones, sugerencias y quejas realizadas por las propias empresas o trabajadores.

**“Epos quiere detectar áreas de mejora y potenciar su imagen como empresa enfocada al cliente”**

Los clientes para EPOS son una prioridad porque dentro de los valores de nuestra empresa, la **calidad y el servicio personalizado** son una de nuestras señas de identidad, por lo que trabajamos en la mejora continua de nuestros procesos para garantizar la **satisfacción de los clientes**.

Para poder estar informados en todo momento de que la calidad de los servicios se ajusta a las necesidades de cada uno de nuestros clientes se realizan encuestas de satisfacción anuales.

Los resultados de las encuestas se tratan a nivel interno y posteriormente se comunican en una reunión a los gestores de estos clientes, lo que permite valorar los aspectos positivos y las áreas de mejora para conseguir en todo momento la satisfacción total del cliente desde todos sus puntos de vista. Aquellos aspectos peor valorados son analizados tanto internamente como con el propio cliente y se establecen acciones correctoras para los sucesivos servicios en el caso de considerarse necesarias por ambas partes.

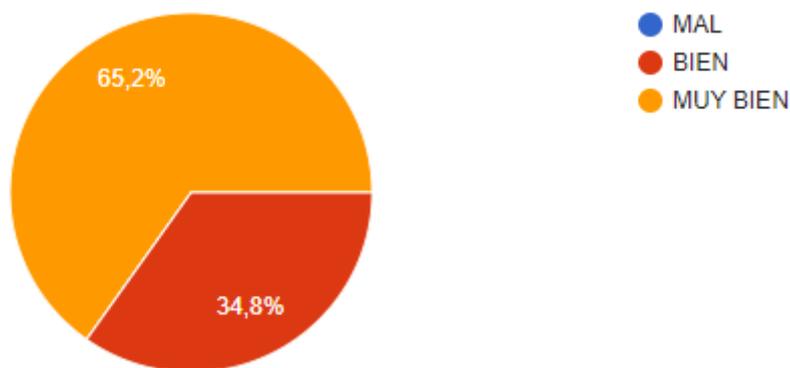
Transparencia informativa sobre el servicio:

Uno de los aspectos fundamentales en la política de EPOS es la transparencia en la comunicación sobre el servicio, por ello se le otorga especial relevancia tanto a nivel interno como a nivel externo.

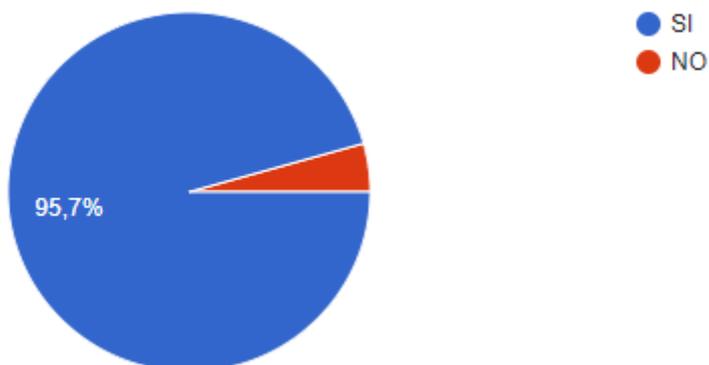
Desde el primer contacto con el cliente, durante el proceso de negociación y desarrollo de los servicios y posteriormente a los mismos, se mantiene una relación totalmente transparente, informando en todo momento de los beneficios de cada una de las actividades y servicios ofrecidos por Epos.

#### VALORACIONES DE NUESTROS CLIENTES SEGÚN EL INFORME DE SATISFACIÓN DE 2021:

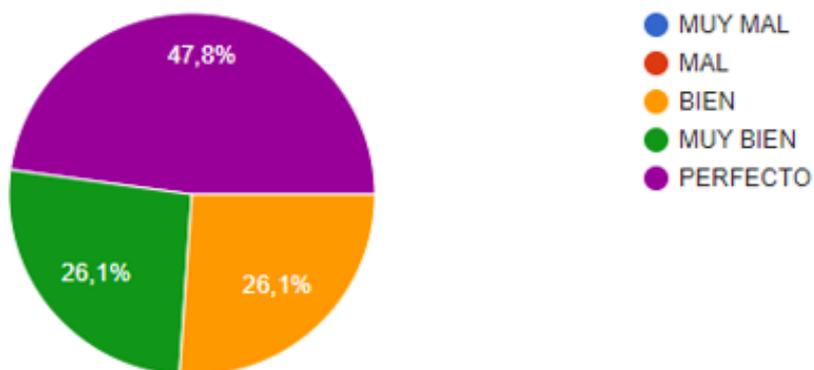
El 100% de nuestros clientes consideran que nuestros comerciales resuelven bien o muy bien las incidencias.



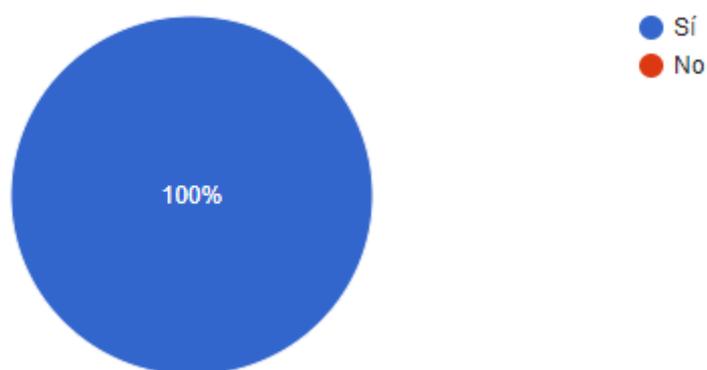
El 95,7% de nuestros clientes considera que los tiempos de cobertura de servicio se realizan de una forma correcta y satisfactoria.



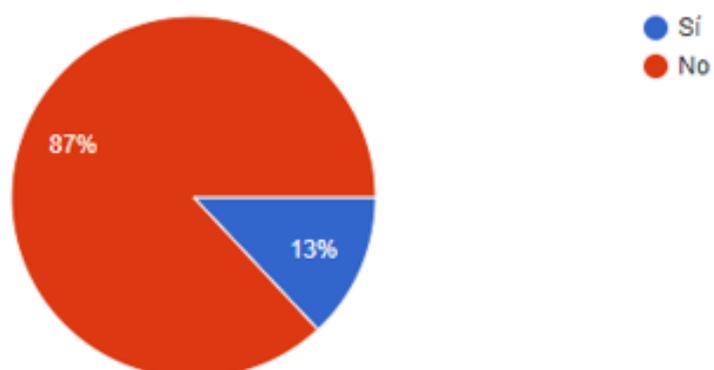
El 47,8% de nuestros clientes refiere nuestro servicio como perfecto.



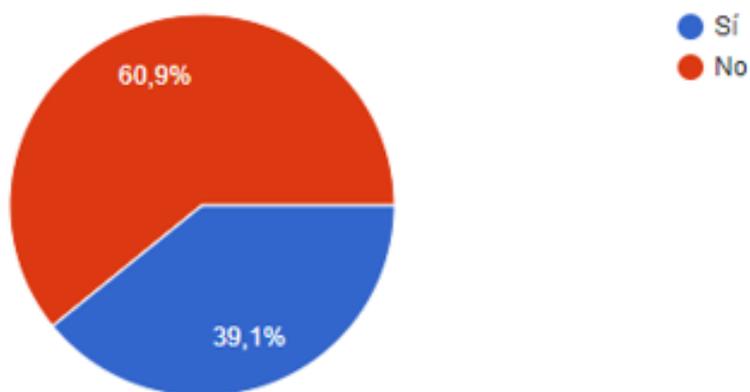
El 100% de nuestros clientes recomendaría nuestros servicios



El 13% de nuestros clientes sabe que Epos opta a la certificación de Empresa Saludable y es socio del Pacto de las Naciones Unidas.



El 39,1% de nuestros clientes les gustaría participar en nuestras acciones en materia de RSC.



#### Conclusiones:

Lo más destacable de los resultados; ningún cliente está insatisfecho con nuestra prestación de servicio, seguimiento y resolución de incidencias. Esto se observa claramente siendo 100% de nuestros clientes los que recomendarían nuestros servicios.

Así mismo, han valorado positivamente nuestras acciones corporativas, resaltando que el 39,1% de los clientes, desean participar en eventos y acciones futuras, yendo más allá de la relación mercantil que nos une.

EPOS organizará un evento deportivo solidario e inclusivo para dar visibilidad a diferentes fundaciones y asociaciones, así como a diferentes empresas que desean presentar sus proyectos.

## CIBERSEGURIDAD

En esta nuestra sociedad, los componentes tecnológicos se integran cada vez más en la vida digital del mundo empresarial y, paralelamente, las ciberamenazas. Por este motivo, la ciberseguridad se ha convertido en un tema global, y en uno de los pilares sobre los que se ha construido la estrategia de digitalización de la empresa.

En EPOS velamos por la seguridad de nuestros trabajadores y clientes y es por ello por lo que estamos mejorando en el campo de la ciberseguridad implementando nuevas medidas.



(esperando que Victor haga el análisis de vulnerabilidades)

- Separamos la página web principal de la empresa de nuestros servidores, esto se hace para evitar vulnerabilidades que podrían afectar a nuestros servidores y comprometer la ciberseguridad de la empresa.
- Voztelecom implementa un sistema de autenticación de doble factor para las VPN a nivel de cliente.

## **PERSONAL DE ESTRUCTURA Y PERSONAL CEDIDO:**

### **Los Recursos humanos y la prevención de riesgos laborales en EPOS:**

Si los clientes suponen una parte fundamental en la estrategia de EPOS, no menos importante resultan las personas, ya que, además de ser un aspecto imprescindible en la política de empresa, son el factor sin el cual no sería posible llevar a cabo la actividad de la compañía, ya que todos y cada uno de los servicios ofrecidos a los clientes están basados en las personas.

Dentro de todo este marco general, se implantan de forma anual actividades siempre basadas en el bienestar de los trabajadores, tanto en el área de desarrollo y formación, seguridad y salud, compañerismo y ambiente laboral positivo, etc.

Siendo muy conscientes de que el bienestar de los trabajadores es algo primordial. Desde central se trabaja en crear y desarrollar proyectos que ayuden a cuidar la satisfacción de los empleados de la compañía.

Por eso es por lo que EPOS ha desarrollado una serie de medidas destinadas a evitar cualquier discriminación por motivos de sexo, religión, condición sexual o física, tanto en la contratación como en el desarrollo de los trabajadores durante su estancia en la compañía.

Algunas de las medidas, a modo de ejemplo son:

- Los procesos de selección están siempre fundamentados en el principio de igualdad de oportunidades.
- En los anuncios y ofertas de empleo se utiliza un lenguaje igualitario que invite a ambos géneros por igual.
- Para el personal de estructura existe una política de retribución salarial basada en el convenio colectivo de aplicación que establece el salario y complementos de forma equitativa por categoría sin ningún otro tipo de distinción.
- Existe una política de selección ciega en la cual se basa solo en la formación y experiencia de la persona candidata para valorar su idoneidad para el puesto ofertado.

INDICADOR	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	INDICADOR GRI ASOCIADO
<b>ALTOS CARGOS EN LA EMPRESA</b>				
% HOMBRES	21,74%	17,39%	24,53%	GRI 405
% MUJERES	78,26%	82,61%	75,47%	
% MENORES 30	39,13%	45,65%	45,28%	
% ENTRE 30-50	52,17%	45,65%	47,17%	
% MÁS DE 50	8,70%	8,70%	7,55%	

INDICADOR	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	INDICADOR GRI ASOCIADO
<b>COMPOSICION DE LA PLANTILLA</b>				
% HOMBRES	53,33%	17,39%	24,53%	GRI 405
% MUJERES	46,67%	82,61%	75,47%	
% MENORES 30	6,67%	45,65%	45,28%	
% ENTRE 30-50	66,67%	45,65%	47,17%	
% MÁS DE 50	26,67%	8,70%	7,55%	

En EPOS existe un plan de formación anual establecido que permite llevar un registro, control y evaluación posterior de las acciones formativas que se desarrollan a lo largo de cada año.

Podemos diferenciar entre dos tipos de formaciones, la externa y la interna.

**La formación externa** es la que imparten otras empresas o clientes al personal de EPOS en distintas materias y permite actualizar o ampliar los conocimientos de nuestra empresa.

**La formación interna** se imparte por personal de la compañía y permite mantener actualizada toda la información sobre los distintos servicios, así como informar y comunicar sobre las novedades que se vayan produciendo.

Las formaciones internas se diferencian en tres ámbitos: generales, por oficinas y a personal cedido.

**Generales:** desde la sede central se organizan formaciones presenciales o telemáticas según los distintos departamentos con distintas temáticas.

**Por oficinas:** el personal de nuestros distintos departamentos imparte continuas formaciones internas presenciales a lo largo del año y al inicio de cada nueva incorporación.

**Personal cedido:** se imparte mediante nuestro departamento de prevención de riesgos laborales o por formadores externos homologados.

Nuestro servicio de prevención cuenta con la homologación para importar formación por la fundación del metal y está capacitado para formar a trabajadores en cualquier equipo de manutención.

Además, nuestro servicio de Prevención también está preparado para dar formación y asesoramiento en materia de igualdad, calidad y prevención de riesgos laborales.

El departamento de Prevención de riesgos laborales también es el encargado de velar por la seguridad en el entorno de trabajo y como consecuencia de su buen trabajo han obtenido un reconocimiento en buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales por parte de MC Mutual, premí Baró. Así mismo, a renovado recientemente su sistema de gestión en ISO 45001.

Desde el departamento, se intenta concienciar a todos los empleados sobre la importancia de mantener una cultura de seguridad y salud en la organización, que permita minimizar los accidentes producidos durante la jornada laboral.

**“EPOS apuesta por la seguridad y salud de todos los trabajadores”**

## **Plan de EPOS frente a la crisis derivada de la pandemia del COVID-19.**

El plan de acción global frente al COVID-19 de EPOS ha incluido medidas para contribuir a la lucha contra la propagación del virus y ayudar a paliar el impacto en el ámbito sanitario, económico y social derivado de la pandemia en el país.

En esta crisis sin precedentes que se ha vivido por la pandemia mundial provocada por el COVID-19, el equipo de EPOS ha seguido trabajando comprometido con la calidad, dando facilidades a los clientes y cuidando de nuestro personal. Además, se puso en marcha de manera inmediata, un protocolo de actuación ante el COVID con medidas de seguridad en todas las oficinas.

Epos también, dispuso de un plan de reincorporación seguro y progresivo para su equipo para cuando fue oportuna y posible la vuelta del personal de estructura a sus centros de trabajo. Una de las prioridades de EPOS durante la crisis sanitaria por el coronavirus y todas sus variantes, ha sido y es, la protección de la salud de las personas que trabajan para la compañía.

A medida que se fueron flexibilizando las medidas de confinamiento decretadas por el Gobierno, se pudieron ir retomando de forma presencial algunas de las actividades habituales. Sin permitir el acceso de atención a las oficinas a personas ajenas a la misma (indistintamente que fuera personas candidatas, trabajadoras, y proveedoras, únicamente accedían personas que tuvieran que acudir sin falta), permitiendo así crear grupos burbuja del trabajo por oficina.

Para que esta vuelta al trabajo se realice con seguridad, se ponen en marcha medidas como la realización de pruebas inmunológicas, los grupos burbuja y con esto la delimitación y definición de nuevos usos de los espacios comunes, la entrega de las mascarillas de uso obligatorio (propias de Epos con sus certificados, y fichas técnicas). Estas acciones se suman al protocolo de actuación que se puso en marcha al inicio de la pandemia y que se ha ido modificando según se fueron flexibilizando las medidas impuestas por el gobierno.

Para una actividad segura se restringieron los viajes internacionales y nacionales, se suspendieron los cursos de formación y cualquier evento corporativo presencial.

Se reforzó la limpieza en todas las instalaciones y se dieron dispositivos de protección personal adicionales (tales como mascarillas, guantes, líquido higienizante) también se limitaron las zonas de acceso al público, aforo y durante un largo periodo no se atendió presencialmente en las oficinas.

El departamento de Prevención de riesgos laborales abrió un canal de comunicación constante con todas las personas de la organización, con la intención de que todas las personas tuvieran la información actualizada acerca de cualquier indicación o recomendación de salud e higiene prescritas las

autoridades sanitarias. Incluso atendiendo a preguntas y consultas personales, sobre la situación.

Se formó a todo el personal (y se continúa formando sobre esta materia) e implantó un protocolo interno de actuación en caso de presentar sintomatología compatible, se definiera la línea de actuación.

Se Informó a los clientes y proveedores de las medidas adoptadas por la empresa para minimizar la exposición al COVID-19, apelando a su responsabilidad como empresa para intentar ayudarles en lo necesario para implementar todas aquellas acciones que se consideren necesarias con el fin de garantizar la protección de su propia plantilla y de nuestros trabajadores puestos a disposición.

Tras el confinamiento y vuelta a la rutina, Eposaludable realizó una encuesta Post-covid (se explicará con más detalle en las acciones COVID) para saber cómo se encontraba el personal de estructura, mentalmente y como había podido afectarles la situación. Con ello, se concluyó que era importante realizar acciones que involucraran a todas las personas de estructura

## **BUENAS PRÁCTICAS:**

- **Las reuniones de equipos de trabajo son siempre dentro del horario de trabajo, evitando alargarlas más de la duración de la jornada laboral.**
- **Se fomentan reuniones a través de medios telemáticos para evitar desplazamientos innecesarios entre las distintas oficinas.**
- **Cualquier circunstancia o solicitud individual de un trabajador es analizada por Gerencia para ofrecer la solución más favorecedora para ambas partes.**
- **Existe un plan de formación y bienvenida para las personas de nueva incorporación que consta de una formación presencial en la central de EPOS de una duración de 3 días para dar, tanto una visión global de la compañía, sus funciones y los servicios, como facilitar su integración dentro de la estructura de esta.**
- **Existe una bonificación económica por parte de EPOS para fomentar la maternidad/paternidad y la adopción.**
- **Eliminación del lenguaje sexista en las ofertas de empleo.**



Desde 2021 hemos incrementado un **28.68%** en materia de contratación, respecto los valores prepandemia.



El **75%** de nuestra plantilla de estructura son mujeres y un 50% de nuestros altos cargos, también son mujeres.



Epos abona una **bonificación** para el/la trabajador/a que haya sido madre/padre o haya adoptado un niño/a.



El consumo de papel ha bajado en todas nuestras oficinas un **13,47%** respecto a los últimos años.



En nuestras oficinas, el consumo de agua ha bajado un **9.08%** respecto al año anterior



El consumo de energía eléctrica de nuestras oficinas ha disminuido un **11,3%** este último año.



Hemos reducido el índice de siniestralidad laboral de los accidentes de nuestro personal un **8%**.

## PROVEEDORES

El objetivo de este apartado es describir el procedimiento de EPOS para asegurar los suministros y los servicios necesarios para la adecuada prestación del servicio, además de dar a conocer los requisitos que, como empresa socialmente comprometida con la sociedad, pedimos a nuestros proveedores.



EPOS en su firme compromiso con el cumplimiento legal, su propia política de Compliance penal, y como socio del PACTO DE LAS NACIONES UNIDAS, considera vital que todos sus proveedores se comprometan a ser socialmente responsables.

Por este motivo, para colaborar, tras haber recibido el código ético de nuestra organización, es necesario que los proveedores respondan a un cuestionario que se verifica por parte de nuestro compliance officer y nuestro departamento de calidad, que dan su visto bueno para el inicio de la relación mercantil.

El 60% de nuestros proveedores disponen de al menos 1 reconocimiento.

El 50% de nuestros proveedores disponen de código ético.

El 100% de los proveedores de EPOS han firmado el cumplimiento de nuestra política ética.

## PLAN ESTRATEGICO DE RSC

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.

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.



## MOTIVACIÓN

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 ambientales y sociales son comunes, y, por lo tanto, las acciones al respecto también son responsabilidad de todos/as y todos/as nos beneficiaremos de los resultados.

Esta memoria RSC nos permite seguir contribuyendo a la evolución de la educación en la sociedad, implicándonos en ello cada día a través de la renovación constante de nuestros servicios y la puesta en marcha de nuevo 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, alineará sus operaciones con los 10 principios universalmente aceptados, en áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción que se resumirán en el siguiente esquema:



Y dará cumplimiento a los siguientes objetivos de la OMS:

## **OBJETIVOS** **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



# ACCIONES

## 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

DATOS:

Facturas enviadas y recibidas 100% digitalmente lo que contribuye a la reducción del consumo del papel.



El consumo de papel ha bajado en todas nuestras oficinas un 13,47% respecto a los últimos años.



El consumo de energía eléctrica de nuestras oficinas ha disminuido un 11,3% este último año lo que contribuye a combatir el cambio climático y sus efectos.



+ 80.115 contratos firmados digitalmente lo que contribuye a la eficiencia de los recursos naturales y la reducción de residuos.



En nuestras oficinas, el consumo de agua ha bajado un 9.08 % respecto al año anterior.



El 95% de nuestros trabajadores cedidos recibe su nómina entre el 1 y el 3 día hábil del mes.



Convenios de colaboración con diferentes instituciones, dando la oportunidad a estudiantes de tener una primera experiencia en un entorno laboral.



Durante los últimos años hemos conseguido reducir el índice de siniestralidad laboral de los accidentes de nuestro personal un 8%.



Iniciamos nuestro proyecto Epos Saludable en 2018 con la intención de promover y mejorar la salud y el bienestar entre los empleados de estructura, adquiriendo el Galardón Europeo a las Buenas Prácticas de la campaña Trabajos saludables en este año 2022.



Epos organiza anualmente un torneo de pádel para fomentar el deporte y el compañerismo entre el personal de estructura.



Epos dispone un canal de comunicación específico para las comunicaciones del proyecto empresa saludable. Este canal de comunicación se usa para dar consejos, propuestas, concursos o retos, y así, motivar e incentivar una vida más saludable entre el personal de estructura.



Epos realiza regularmente, dinámicas de grupo con el personal de estructura para fomentar las relaciones personales.



Epos, juntamente con Egarsat, sortea 3 revisiones médicas VIP al año para que el personal de estructura para que el personal afortunado se haga un reconocimiento médico completo.



Epos realiza Webinars y asesoramiento personalizado a clientes y empresas en materia de igualdad.



Constantemente hacemos publicaciones en RRSS y apoyamos el empoderamiento de la mujer, además nos hemos adherido en 2022 al proyecto WEP de las naciones unidas y hacemos colaboraciones con la fundación Sorotopia (asociación feminista).



### EPOS se une a los Principios de los WEPs

También te puede interesar:- Entrevista 8M: Mujeres y líderes comerciales en los RRHH- "Somos Saludables MC", un proyecto humanitario- Epos y el Pacto Mundial: compañeros de viaje- Grupo Epos en...

[CONTINUAR LEYENDO](#)



### Entrevista 8M: Mujeres y líderes comerciales en los RRHH

Hemos tenido el placer de entrevistar a Laura Terol, Marta Domínguez y Mª Rosa Hidalgo, Directoras de Oficina de Epos Spain para este 8 de marzo en homenaje al Día...

[CONTINUAR LEYENDO](#)



### Cuando la salud mental tiene género

Riiing, riiing. Dejo sonar la alarma. Solo cinco minutos. Abro y cierro los ojos un par de veces. Voy tarde. Cada vez me cuesta más levantarme de la cama para...

[CONTINUAR LEYENDO](#)

EPOS participa en distintas ferias de empleo para dar a conocer el talento universitario y dar oportunidades a los recién licenciados.



En los anuncios y ofertas de empleo se utiliza un lenguaje igualitario que invite a ambos géneros por igual.



Epos realiza una convención anual para fomentar el compañerismo y el ambiente laboral positivo.



Firma de colaboración y recogida de tapones solidarios para recaudar fondos a través de la Fundación SEUR destinados a combatir enfermedades infantiles.



Realizamos una rifa donde los fondos recaudados serán íntegramente para La Marató de TV3 y la lucha contra las enfermedades cardiovasculares.



**Rifa Benéfica** 

Per **La Marató** 

**+ SORTEO solidario**

¡Pasa por el **STAND** de Epos Spain, colabora con la causa y participa en el sorteo!

 **1€** por papallera

**¿QUÉ PUEDES GANAR?**

Camiseta del FC Barcelona + Camiseta del FC Mollet  
UE + Balón de fútbol oficial + Cerveza del evento + Actividad de Hípica con Binormis + Comida para dos personas en La Gresca en Granollers

Colaboración con la protectora de animales de Granollers para una mayor visibilidad de esta y para ayudarles en la lucha por los derechos de los animales.



Epos ofrece a sus empleados/as un seguro médico con coste reducido y amplias coberturas.



La compra de las agendas anuales las compramos a Labor viva, una empresa donde la mayoría de los empleados tienen discapacidad.



Iniciamos talleres de aprendizaje para la inserción laboral en las fundaciones Catalonia, Valles oriental, Cruz Roja y Drecera.



Se han firmado acuerdos de colaboración para ser centro de prácticas para fundaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social, con el fin de adquirir experiencia en el ámbito administrativo en una empresa ordinaria.



Epos hace su primera recolecta de alimentos para ayudar a la fundación el Xiprer, fundación que ayuda a las personas en riesgo de exclusión social proporcionándoles acompañamiento, alimentos y formación.



Anualmente el personal de estructura decide mediante votación una fundación a la cual hacer un donativo, la cantidad recaudada durante ese año Epos lo multiplica por cinco.



Formación sobre código de conducta, ética, cumplimiento y políticas corporativas a todas las partes interesadas.



Tolerancia cero sobre cualquier tipo de acto delictivo; en especial, atendiendo a su actividad, a aquellos que afectan a corrupción, blanqueo de capitales, confidencialidad y protección de datos personales.



Confección del sistema de Compliance Penal y creación de un canal de denuncias.



Procedimiento de homologación de proveedores en el cual se solicita el compromiso a nuestra conducta ética, su propia política de empresa, su compromiso con los ODS y si disponen de certificaciones ISO/OSHA u otro tipo con el fin de ser una empresa socialmente responsable.



EPOS participa en un speed networking con Cruz roja para ayudar a los refugiados de la guerra en Ucrania con la inserción laboral y a colectivos en riesgo de exclusión social.



EPOS organiza su primer evento deportivo inclusivo y solidario para luchar contra las desigualdades y fomentar el empoderamiento de la mujer



## OBJETIVOS 2023:

Establecer nuevos convenios de colaboración con diferentes organizaciones y fundaciones para crear nuevas alianzas, continuar con los talleres de aprendizaje y ser centro de prácticas para estas y así ayudar a las personas con su inserción laboral.

Reducir el índice de siniestrabilidad laboral de los accidentes de nuestro personal cedido.

Continuar haciendo acciones para el proyecto Epos Saludable con intención de promover y mejorar la salud y el bienestar entre los empleados de estructura.

Superar el 20% de participación del personal de estructura en el torneo anual de pádel que organiza la empresa para fomentar el deporte y el compañerismo entre la plantilla.

Ser centro de prácticas para al menos 2 fundaciones de personas en riesgo de exclusión social y así poderles ayudar en su inserción laboral.

Realizar una recolecta anual de alimentos para ayudar a organizaciones y fundaciones del Vallés Oriental.

Realizar una recolecta de juguetes para hospitales y fundaciones y así alegrar y ayudar a los niños hospitalizados o con menos recursos para comprarlos.

Realizar un video relacionado con el deporte para fomentar el empoderamiento de la mujer dentro de este y promocionarlo en redes sociales.

Disminuir el sedentarismo dentro del personal de estructura fomentando el deporte dentro de la empresa.