

## RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

---

### Empresa evaluada

**INETUM ESPAÑA, S.A.**

CIF:A28855260

Avda, Ranillas 1A pta 2 of 2B

50018 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

INETUM ESPAÑA, S.A.

#### 02 - Dirección - CP - Población

C/MARÍA DE PORTUGAL, 9-11

28050 MADRID

#### 03 - Sector. Actividad

Sector Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones.

#### 04 - Año comienzo actividad.

1988 Como Informática El Corte Inglés, 2021, como Inetum España

#### 05 - Número de personas empleadas

7800

#### 06 - Persona contacto

Ignacio Alastruey Benedé

#### 07 - E-mail persona contacto

[ignacio\\_alastruey@iecisa.com](mailto:ignacio_alastruey@iecisa.com)

#### 08.- Página web

[www.inetum.com](http://www.inetum.com)

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)

- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)

- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)

- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)

**- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

**1.1, Información adicional**

.En la era post-transformación digital, nuestro negocio se reinventa continuamente, para adaptarse a necesidades de los clientes cuyas soluciones aún ni siquiera existen.

En este mundo en constante cambio, el desafío de las empresas y organizaciones es adaptarse al permanente flujo digital que genera nuevas oportunidades económicas, empresariales y sociales. Por ello nuestro propósito es estar al servicio de las necesidades de las empresas, organizaciones e instituciones, y contribuir a su impacto positivo en las mujeres, los hombres y en la sociedad en su conjunto.

Para llevar a cabo este propósito, el conjunto de personas que hacen Inetum van a permitir la renovación continua de las empresas mediante el diseño de estrategias digitales que respondan a los desafíos empresariales.

Esa es por tanto, nuestra misión. Juntos, daremos forma a este nuevo mundo digital en un mundo de éxito y compromiso para nuestros clientes. Para dar respuesta a nuestro propósito y llevar a cabo nuestra misión, nos apoyamos en nuestros valores corporativos:

**SOLIDARIDAD**

Tenemos un espíritu empresarial unido.

**EXCELENCIA**

Promovemos la cultura de la excelencia en todas nuestras actividades.

**INNOVACIÓN**

Estamos constantemente co-inventando el negocio de nuestros clientes basándonos en tecnología.

**AMBICIÓN**

Nuestro poder local fomenta nuestro éxito global.

**COMPROMISO**

Seguimos creciendo cerca de nuestros clientes.

Todo ello sustentado en nuestra la estrategia

en materia de Sostenibilidad & ESG (Environment, Social and Governance), en relación con la priorización de los criterios ESG, y los correspondientes ODS que los desarrollan

**Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

**2.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

**2.1. Información adicional**

Nuestra actividad está basada en todos sus ámbitos en la estrategia de Inetum en materia de Sostenibilidad & ESG (Environment, Social and Governance), en relación con la priorización de los criterios ESG, y los correspondientes ODS que los desarrollan en el diseño y desarrollo de todos nuestras servicios.

En Inetum estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y somos firmantes del Pacto de Naciones Unidas.

Como proveedor global de servicios de tecnología, hemos priorizado los ODS vinculados a nuestro impacto en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad, que se resumen en estos tres ejes:

E-ACCIÓN PARA UN PLANETA MÁS SOSTENIBLE (ENVIRONMENTAL)

S-PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN A TRAVÉS DE NUESTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES (SOCIAL)

G-APOYO A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS PARA UNA TRANSICIÓN DIGITAL RESPONSABLE Y SOSTENIBLE (GOVERNANCE)

Estos ejes de acción se despliegan a través de nuestras actividades de negocio y nuestras iniciativas corporativas, poniendo foco en 9 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible: (ver detalle en la Memoria de Sostenibilidad de Inetum España 2022)

### **3.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y/o medioambientales?**

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

#### **3.1. Información adicional.**

La necesaria transversalidad de la RSE no es obstáculo, sino todo lo contrario, para acometer programas concretos que tengan un seguimiento paralelo, con indicadores propios, al tiempo que se integran en la gestión habitual de la organización.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

### **4.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

#### **4.1. Información adicional**

Para establecer la relevancia de los grupos de interés pertinentes es necesario que se cumplan, por lo menos, una de nuestras dos condiciones:

- Que parte interesada puede alterar /parar nuestros procesos/servicios a prestar.
- Que la parte interesada es necesaria para el cumplimiento con éxito de nuestros procesos, ciclo de vida ambiental y cumplimiento de requisitos legales.

En Inetum hemos determinado las partes interesadas pertinentes a través de la ?Matriz de grupos de interés?.

Se determinaron los contenidos relevantes para los grupos de interés e identificaron las cuestiones no financieras que determinan la sostenibilidad y creación de valor de la compañía.

### **5.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de

interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

### **5.1. Información adicional**

Durante el ejercicio 2019 llevamos a cabo, con apoyo de una consultora externa, la realización de un nuevo análisis de materialidad, .El objetivo era actualizar e identificar nuevos aspectos materiales con respecto al anterior análisis, tanto desde el prisma de la comunicación y el diálogo como desde el de la estrategia en RSC y Sostenibilidad, a partir del cual se han redefinido y adaptado a la nueva organización los aspectos sobre los que se informa en el presente documento.

A lo largo del análisis de materialidad se evaluaron 50 aspectos diferentes y se realizaron actividades como:

? Encuestas y entrevistas a prescriptores de grupos de interés.

? Entrevistas internas a profesionales del Grupo.

? Revisión del marco regulatorio y las tendencias sectoriales

? Análisis de los requerimientos de índices de sostenibilidad y estándares de reporte de información no financiera.

A partir de este análisis se identificaron los temas más relevantes englobados en torno a 4 grandes ámbitos, que son las prioridades del Grupo en materia de RSC

Centrándonos en Inetum, España, se han identificado como relevantes los siguientes asuntos materiales,alineados con los ejes ESG:

E-(Medioambiente)

Consumo de recursos y cambio climático

S (Social)

-Seguridad, salud y bienestar

-Atracción y retención talento

-Conciliación

.G-Gobernanza

-Gobierno corporativo y ética empresarial

-Protección de la Privacidad y Seguridad de la Información

-Innovación

## **Gobierno de la organización**

### **6.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

#### **6.1.. Información adicional.**

El Código Ético es un principio fundamental del programa de Cumplimiento Normativo corporativp. La formación interactiva sobre el mismo está desarrollada y disponible para que la cultura de Cumplimiento Normativo se incorpore a nuestro quehacer diario. Sin olvidar que es importante y necesaria para el éxito del Programa de Cumplimiento en el que todos estamos comprometidos.

Nuestra máxima es que las relaciones comerciales se basen en una total transparencia y, para ello, están establecidas unas responsabilidades de carácter ético y legal, que afectan a los integrantes de nuestra cadena de valor.

## **7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?**

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

### **7.1. Información adicional**

Cualquier empleado de Inetum que considere que se está llevando a cabo una práctica que pueda suponer una infracción/violación del código de conducta debe comunicarlo a través del canal establecido para ello.

Inetum se esfuerza constantemente por fomentar una cultura ética en todo el Grupo en beneficio de todos nuestros empleados, clientes, socios y proveedores. Por ello, como parte de esta iniciativa, en el 2022 hemos renovado nuestro canal de denuncia.

Como complemento a los canales establecidos, definidos previamente, se ha puesto a disposición de todas las empresas del Grupo un nuevo canal para dar soporte a nuestros empleados y terceros a presentar problemas relacionados con conductas delictivas, inapropiadas y poco profesionales. Se trata de un portal, desde el que se puede enviar de forma anónima cualquier actividad que se considere que no cumple con los valores que nos esforzamos por alcanzar todos los días.

Este canal puede ser utilizado para alertar de cualquier comportamiento en el entorno profesional pueda pensarse que viola las leyes anticorrupción o antimonopolio y los principios previstos en nuestro Código Ético, o que pueda constituir un conflicto de interés, fraude, amenaza o daño al interés público.

Whispli no reemplaza a los otros canales de alerta, como el equipo directivo o el departamento de Recursos Humanos, y garantiza la confidencialidad y el anonimato.

Como soporte a la plataforma, existe información documentada, como la Política de Denuncias y la Política de Privacidad, que complementan la información y ayudan a su utilización

## **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

### **8.1 Información adicional**

Las comunicaciones se establecen por los canales habituales: web corporativa, correo electrónico, departamento de RRHH, Comité de Empresa, tableros de anuncios.

Disponemos de Planes de acogida para las nuevas incorporaciones.

La ?Misión, visión y valores? constituyen el eje fundamental de la compañía.

Como elemento de refuerzo de estos elementos enunciados a nivel del Grupo, se realizan acciones de comunicación encaminadas a mantener vivos nuestros valores a lo largo del tiempo.

En el proceso continuo de on boarding se comunican dichos valores a las nuevas incorporaciones.

### "Engagement del Empleado"

Para realizar el seguimiento del impacto de todas las iniciativas de atracción y retención del talento, en 2022 se ha puesto en marcha una iniciativa de ?evaluación por recomendación? (eNPS), que nos ofrece un dato de compromiso, o ?engagement? de los empleados de Inetum.

Una vez al año Inetum involucra a todos los empleados a participar en la encuesta Hablemos, de carácter voluntario, confidencial y anónimo los empleados expresan sus inquietudes en esta encuesta de clima laboral.

Los empleados encue los compañeros, su puesto de trabajo y el entorno en el que se encuentran.

Desde RRHH se trabajan mediante focus groups en las áreas de mejora queremos que nuestros empleados sean parte del cambio y la mejora continua.

### **9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?**

Existe un manual de riesgos penales con sus procedimientos, con un canal de comunicación adecuado, que se audita periódicamente para mantener su vigencia

#### **9.1. Información adicional**

En Inetum nos ajustarnos a Compliance. Disponemos de conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que nos enfrentamos y poder establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.

Los valores y principio éticos están arraigados en la cultura de Inetum.

Estos valores y principios en el Código Ético guían el desarrollo de las actividades del Grupo.

Teniendo como base nuestro código ético, y para cumplir compromiso de ser un agente responsable en la gestión de nuestro negocio, se han constituido una serie de comités, partiendo del Comité Ejecutivo del Grupo.

-Comité Ético del Grupo Inetum

Como órgano con poderes autónomos de iniciativa y control, es responsable de la toma de decisiones significativas en relación con la administración, gestión y seguimiento de cumplimiento en el Grupo.

-Red de Compliance Officers

En 2022, el Grupo Inetum ha consolidado su red de Compliance Officers, asegurando la presencia de uno por cada país donde opera Inetum.

En el año 2022 se ha publicado un Mapa actualizado del riesgo de corrupción.

Dentro del marco del compromiso de Cumplimiento y Ética Empresarial promovido por los miembros del Comité Ejecutivo del Grupo, Inetum adoptó en 2022 una nueva política relativa a las prácticas de competencia leal, con el fin de promover la sana competencia en los mercados en los que opera.

Prevención de la corrupción y el soborno:

Para apoyar el desarrollo y crecimiento del Grupo, se han adoptado medidas anticorrupción

para todas las empresas del Grupo.

El sistema anticorrupción incluye: una fuerte implicación del órgano de gobierno; una organización de dirección transversal; un mapeo de los riesgos de corrupción y tráfico de influencias, piedra angular del sistema anticorrupción y para definir otras medidas de prevención y detección.

Se basa en el identificación, evaluación y priorización de riesgos de integridad específicos de Inetum; procedimientos específicos para abordar situaciones identificadas como potencialmente riesgosas (p. ej., obsequios y atenciones, Política de Intermediarios).

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **10.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

#### **10.1. Información adicional.**

En Inetum se ha definido un Plan Estratégico de Responsabilidad Social empresarial alineado con el plantestratégico UpScale 2025. Este documento supone la primera formalización de una serie de prácticas que el Grupo tiene interiorizadas desde sus orígenes y que han constituido el cuerpo principal de su Cultura Corporativa.

El Plan establece:

1. el desarrollo de la RSE integrada en la gestión del negocio, y en si misma como sistema de gestión.
2. una estructura organizativa para la coordinación y seguimiento de la RSE.
3. la participación de los Grupos de Interés.
4. Ojetivos generales y Kpis de seguimiento de los mismos

### **11.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento del plan?**

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ....

#### **11.1. Información adicional.**

En la actualidad las líneas de actuación serían las siguientes:

1. Eficiencia de recursos y cambio climático
2. Seguridad, salud y bienestar
- 3-Atracción y retención talento
- 4-Conciliación
- 5-Gobierno corporativo y ética empresarial
- 6-Protección de la Privacidad y Seguridad de la Información
- 7-Innovación

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

#### **12.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?**

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

#### **12.1. Información adicional**

Inetum dispone en la actualidad de un Sistema Integrado de Gestión, certificado conforme a distintas normativas nacionales e internacionales, tales como ISO 9001, ISO 14001, ISO 20000-1, ISO 27001, ISO 45001, ISO 27701...etc.

Este Sistema de Gestión integrado por estas normas, tiene definida su sistemática para recabar la satisfacción de los clientes: encuestas de satisfacción, barómetro de satisfacción, etc.

Todo ello retroalimenta el sistema de mejora continua de la compañía

#### **13.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

#### **13.1. Información adicional**

Cómo herramientas para detectar mejoras en nuestros procesos disponemos de la constitución Grupos de Trabajo, y un sistema de feedback que nos permite realizar análisis e implementación de las mismas.

### **Innovación en los productos y servicios**

#### **14.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

#### **14.1. Información adicional.**

La innovación es también un valor fundamental para Inetum, que cuenta con un modelo de creación estructurado y abierto basado en la cooperación con startups, partners, clientes, universidades, centros tecnológicos y sus propios profesionales.

Durante el ejercicio 2019/ 2020 ha definido e implantando un modelo de innovación abierto y cooperativo en el que participan tanto los profesionales de la compañía como los agentes externos. INETUM lanzó la primera iniciativa corporativa de intraemprendimiento basada en retos que son prioridades de innovación para la compañía. La acción ha tenido un notable éxito con más de 275 ideas recibidas y una participación de los profesionales por encima del 75%.

Inetum participa activamente en el programa de investigación e innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea, con los proyectos NeEDS (Network of European Data Scientists), Immerse (Integration Mapping of Refugee and Migrant Children) y BD4QoL (Big Data for Quality of Life).

### **Calidad de los productos y servicios**

#### **15.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**



Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analiza sistemáticamente de estos aspectos en la gestión.

#### **15.1. Información adicional.**

Dentro del proceso de planificación del servicio, se tienen ya en cuenta aspectos relacionados con la calidad, el medioambiente, aspectos de cumplimiento legal, aspectos relacionados con la seguridad y aspectos de cumplimiento ético. Estos aspectos se monitorizan durante la prestación del servicio y a la finalización del mismo..

Periodicamente se llevan a cabo auditorías de seguimiento de dicho cumplimiento, identificación de observaciones o no conformidades y, y definición e implantación de acciones correctivas o de mejora.

#### **16.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

##### **16.1. Información adicional.**

En Inetum disponemos de esta información a través de las reuniones periódicas que realizamos con nuestros clientes.

Por otro lado, ponemos a disposición de nuestros clientes las mejores garantías que ofrecen los fabricantes y principales proveedores de tecnología.

### **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

#### **17.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

##### **17.1. Información adicional.**

Nuestra máxima es que las relaciones comerciales se basen en una total transparencia y, para ello, están establecidas unas responsabilidades de carácter ético y legal, que afectan a los integrantes de nuestra cadena de valor.

Las pautas de actuación de nuestros empleados deben ser las siguientes con los clientes y que están descritas en la memoria son:

1. Establecer las relaciones de manera profesional y rigurosa.
2. Evitar prácticas engañosas y promesas falsas, difundir en los medios una publicidad veraz.
3. Mantener criterios de confidencialidad y privacidad en la información que nos aportan.
4. Verificar la garantía de los productos y servicios aportados.

### **PERSONAS EMPLEADAS**

#### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **18.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

#### **18.1. Información adicional**

Mediante la evaluación del desempeño que se realiza con la herramienta ad hoc diseñada para ello, se puede recoger la satisfacción de los empleados.

La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los integrantes de Inetum la forma en que están desempeñando su trabajo y a elaborar planes de mejora.

Se incorporaron en el proceso de evaluación del desempeño las personas que realizan sus funciones en las Divisiones técnicas y comerciales de la empresa lo que permite, tomar decisiones sobre los planes de carrera, sucesión, detección de talentos y revisiones salariales, de una manera objetiva y cuantificable.

Tal como se ha expuesto en apartados anteriores, todos los empleados participan en la encuesta Hablemos, de carácter voluntario, confidencial y anónimo los empleados expresan sus inquietudes en esta encuesta de clima laboral.

Los empleados encuestados evalúan los compañeros, su puesto de trabajo y el entorno en el que se encuentran.

Desde RRHH se trabajan mediante focus groups en las áreas de mejora queremos que nuestros empleados sean parte del cambio y la mejora continua.

#### **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

##### **19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultural)?**

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

#### **19.1. Información adicional**

En Inetum estamos convencidos de que la igualdad es un factor de riqueza, y cuenta con la igualdad como principio básico transversal de la organización.

El Grupo se ha fijado como objetivo promover el incremento de las mujeres en sus órganos de dirección e integrar este enfoque en su política de diversidad. Por esta razón, el Grupo ha definido un objetivo cuantificable para el porcentaje de mujeres en su población de VP a partir de 2022, con el objetivo a largo plazo de alcanzar el 20% de mujeres en puestos directivos como VP en 2028.

La igualdad de oportunidades en la empresa constituye una garantía de calidad de nuestro trabajo y de mejora del clima laboral, dando coherencia a un proyecto que respeta los derechos de la plantilla mediante su integración en igualdad de condiciones. Forma parte de nuestra identidad corporativa, tal y como se manifiesta en nuestro Código Ético.

Así, en el marco de la concienciación y el compromiso del Grupo Inetum con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, apostamos por la mejora continua, mediante la elaboración, desarrollo e implantación de políticas relativas a la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar por razón de sexo y fomentando las medidas necesarias, en línea con lo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y abarcando todos y cada uno de los ámbitos de desarrollo de nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Para llevar a cabo este propósito se cuenta con la representación de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas o Planes de igualdad, contando siempre con la consulta y participación de la plantilla, en aquellos casos en los que no haya representación legal de la misma.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de nuestros Planes de Igualdad que están sujetos a un sistema de seguimiento que nos permitirá continuar avanzando en el conjunto de la sociedad.

Los Planes de Igualdad, el Código Ético y de Cumplimiento Legal constituyen las principales herramientas para asegurar que todos nuestros profesionales son valorados por sus capacidades, esfuerzo y talento, independientemente de su raza, sexo, religión, ideas políticas, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición. Inetum España, S.A. tiene implantado un Plan de Igualdad, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades, real y efectiva, entre las personas de distinto género.

El referido Plan, de aplicación en toda la Compañía, se ha construido sobre los siguientes ejes fundamentales:

- Acceso al empleo y promoción
- Formación
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad
- Retribución
- Condiciones de Trabajo y Salud
- Comunicación
- Prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género

El compromiso de la Dirección de Inetum con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, constituye una garantía de calidad de nuestro trabajo y de mejora del clima laboral, dando coherencia a un proyecto que respeta los derechos de la plantilla mediante su integración en igualdad de condiciones, formando parte de nuestra identidad corporativa, tal y como se manifiesta en nuestro Código Ético.

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

#### **20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.**

La igualdad de oportunidades y conciliación es uno de los pilares de nuestra relación con los empleados.

ya en el apartado anterior se comentan actuaciones relacionadas con este aspecto:, contemplado dentro de nuestro Plan de Igualdad, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades, real y efectiva, entre las personas de distinto género.

El referido Plan, de aplicación en toda la Compañía, tiene como uno de sus ejes fundamentales: la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad.

El compromiso de la Dirección de Inetum con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, constituye una garantía de calidad de nuestro trabajo y de mejora del clima laboral, dando coherencia a un proyecto que respeta los derechos de la plantilla mediante su integración en igualdad de condiciones, formando parte de nuestra identidad corporativa, tal y como se manifiesta en nuestro Código Ético..

Teniendo como base nuestro código ético, y para cumplir compromiso de ser un agente responsable en la gestión de nuestro negocio, se han constituido una serie de comités, partiendo del Comité Ejecutivo del Grupo..

Uno de estos Comités es el Comité de Cumplimiento y RSC

Para Inetum, compliance significa que cumplimos con nuestras obligaciones.

En un contexto legislativo y regulatorio cada vez más íntegro, aseguramos que toda la cadena de valor opere de manera ética y responsable, con el fin de establecer una relación de confianza a largo plazo con nuestros empleados, clientes y proveedores y apoyarles en su día a día.

Adscrito al Consejo de Administración de Inetum, el Comité de Cumplimiento y RSC del Grupo, tiene la misión de contribuir a la definición de ejes estratégicos relacionados con la política de ética y cumplimiento del Grupo, examinar los asuntos y proyectos de RSC de Inetum así como los indicadores de desempeño relacionados, y hacer propuestas al Consejo de Administración en materia de RSE y ética.

### **Formación y desarrollo profesional**

#### **21.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

##### **21.1. Información adicional.**

La formación: un elemento clave en nuestra política de RRHH

Además de fidelizar, es esencial para el Grupo anticipar la evolución de nuestros mercados y las necesidades de nuestros clientes.

La promoción de nuestros empleados y la adaptación de sus competencias a la evolución del mercado son esenciales. Nuestra capacidad para proporcionar a nuestros empleados acceso a una gama completa de formación en áreas técnicas, empresariales o de desarrollo personal es un activo importante.

Cada año redefinimos los programas de formación que mejor se adaptan a los cambios de nuestro ecosistema. Las formaciones técnicas, empresariales y de gestión nos permiten adaptar las competencias de nuestros empleados a la evolución de nuestro mercado y de los métodos de organización del trabajo.

El Plan de Formación de Inetum España engloba el conjunto de Acciones que se programan para aumentar los conocimientos, las habilidades y las actitudes de los trabajadores, con el objeto de dotarlos de conocimientos actualizados que faciliten su competitividad dentro de la Empresa.

En él se detalla un conjunto de acciones formativas que se van a realizar a lo largo de todo el año y a las que se irá convocando a todos los profesionales, en función de la carrera profesional a la que pertenezcan.

El Plan de Formación se diseña y planifica anualmente, basado en un catálogo de cursos que componen el Plan de Formación.

Se ha definido un Plan de Formación Juniors, que ofrece a todas las incorporaciones con menos de un año en la compañía un plan de formación con diferentes itinerarios formativos según la tecnología que se le asigne.

Este plan se realiza a través de plataformas online (Openwebinars, etc.).

De la misma forma, En nuestra apuesta por la atracción del talento joven, ofrecemos prácticas a becarios..

Para facilitar su incorporación a los departamentos de la compañía en los que realizarán sus prácticas, se establecen itinerarios formativos personalizados, dirigidos por un tutor, realizada, así mismo a través de plataformas online.

Medimos la eficacia de los programas de formación mediante evaluaciones que evalúan el nivel de satisfacción de nuestros empleados tras los programas a los que han asistido. También garantizamos la eficacia de la adquisición de competencias, como elemento esencial poder adaptar continuamente nuestra oferta de formación.

En el marco del desarrollo continuo de las competencias y de la carrera profesional de nuestros empleados, en el Grupo se ha creado la Inetum Learning Academy.

La plataforma Inetum Learning Academy se ha convertido una herramienta esencial de soporte a la formación. Nos permite mantener un plan de formación a distancia para formar a nuestros empleados en temas prioritarios como la seguridad informática, las ventas, las competencias interpersonales, las ofertas del Grupo, etc.

Inetum Learning Academy nos permite controlar en tiempo real nuestra capacidad para impartir nuestros programas de formación.

Es esencial para garantizar la adquisición de los conocimientos necesarios para los

proyectos que realizamos para nuestros clientes.

En 2022 se amplió el conjunto de plataformas de soporte a la formación, contando con nuevas herramientas tecnológicamente atractivas, en la que se han desarrollado programas de formación interactivos, tales como el ?Scape Room? de Privacidad, o el programa ?Firewall? de Seguridad de la Información?. Esta nueva solución digital empleada, utiliza la emoción y la experimentación para desarrollar los comportamientos necesarios para conseguir el fin educativo perseguido. Basándose en el entretenimiento, genera recuerdos más intensos que se mantienen más en el tiempo, y entrena a nuestro cerebro para que nuestras decisiones y acciones no las tomen nuestros sesgos inconscientes

#### Formación en Idiomas

Todos los profesionales de Inetum España tienen acceso a clases de inglés. Las clases pueden ser en formato Videoconferencia (con grupos de 10 personas aproximadamente) en tiempo real y/o una licencia ONLINE a través de Gofluent, en la que se puede aprender hasta 12 idiomas e ir avanzando a ritmo personalizado..

El número de horas de formación por trabajador, por año ha aumentado del 18,3 del 2021 al 22,4 del 2022.

## **22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

### **22.1. Información adicional**

Evaluación del desempeño: la oportunidad de definir las trayectorias adecuadas

Unirse a Inetum significa unirse a un Grupo internacional que colabora con grandes empresas en proyectos innovadores. En un entorno en constante cambio, cada empleado debe ser capaz de progresar y definir su trayectoria profesional. Para ello, la entrevista de valoración que realiza el responsable es una valiosa herramienta que permite a cada participante obtener una visión clara de su situación profesional dentro del Grupo.-

Las entrevistas de evaluación tienen un doble objetivo: discutir con cada empleado sobre el dominio de su puesto a través de la evaluación de competencias, y conocer sus expectativas en términos de desarrollo profesional. Al final de la entrevista, se acuerda con cada empleado un plan de acción que comprende acciones concretas (formación, extensión de misiones, retroalimentación periódica, etc.).

Más allá de la entrevista anual, se pueden ofrecer otros momentos de conversación a nuestros empleados. Son entrevistas que proporcionan una visión a medio plazo de la carrera de un empleado dentro del Grupo, y discuten los próximos pasos en su desarrollo profesional

### Movilidad Interna

En Inetum consideramos que todo el mundo es actor en su carrera, según su ambición, su potencial, su rendimiento y las oportunidades que ofrece. La movilidad interna es una de las claves para el desarrollo de nuestros empleados. Así, dada la diversidad de nuestros negocios y nuestras ubicaciones geográficas, las perspectivas de desarrollo son múltiples. Gracias al mapeo de nuestros puestos de trabajo, tenemos una visión clara de los posibles desarrollos que nos permite apoyar a los empleados en sus ambiciones profesionales.

## Seguridad y Salud

### 23.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Empresa Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

#### 23.1. Información adicional.

El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales..

Partiendo del compromiso de la organización con todas las personas que forman parte de ella, Inetum define, como uno de sus Principios Fundamentales, la protección de la seguridad y la salud de sus integrantes, mediante la creación de una cultura de Seguridad y Promoción de la Salud que trascienda del mero cumplimiento formal de la legalidad vigente, desarrollando un proceso de mejora continua que se extienda fuera del ámbito laboral, con el impulso de la Dirección que alentará la participación y responsabilidad de cada una de las personas que integran la compañía.

Nuestro Principal objetivo es mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, desde la responsabilidad de la Dirección de la empresa, pasando por la participación de todas las áreas y niveles jerárquicos de la misma, y por la integración de nuestra Cultura de Seguridad y Promoción de la Salud en el desarrollo empresarial, incluyendo a contratistas y colaboradores en la exigencia de este compromiso, siendo fundamental, para la consecución de este objetivo común, el compromiso de todo el personal.

La mejora continua de nuestra Cultura de Seguridad y promoción de la Salud y el Bienestar, entendida como área fundamental de nuestra Responsabilidad Social Corporativa

está basada en nuestros Valores de Excelencia, Solidaridad y Compromiso..

Inetum cuenta con la certificación de la norma ISO 45001 para el sistema de gestión de seguridad y salud.

Este sistema de gestión garantiza la identificación de los riesgos, la implantación de las medidas preventivas, y la trazabilidad de los procesos relacionados (investigación de accidentes o mejora continua, entre otros). Esto determina las medidas preventivas que la compañía debe adoptar, en concreto en términos de Equipos de Protección Individual (EPIs) y de formación. Adicionalmente, en Inetum se valora el Bienestar Laboral como una necesidad primordial para el logro de los objetivos de

cualquier organización. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados/as.

En Inetum, a través de distintas iniciativas, se generan factores como la confianza, el optimismo y motivación para el trabajo, entre otros, dejando de lado las actitudes negativas que impiden el crecimiento tanto individual como organizacional

Asimismo, estamos certificados como Empresa Saludable, según los requisitos de la OMS. La obtención del Certificado de Empresa Saludable o Cumplimiento de Requisitos Entornos Laborales Saludables Modelo OMS, expedido por la empresa autorizada Full Audit, S.A, se ha basado en un ciclo de mejora continua, con un objetivo principal: mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, desde la responsabilidad de la Dirección de la empresa, pasando por la participación de todas las áreas y niveles jerárquicos de la misma, y por la integración de nuestra Cultura de Seguridad y Promoción de la Salud en el desarrollo empresarial, incluyendo a contratistas y colaboradores en la exigencia de este compromiso, siendo fundamental, para la consecución de este objetivo común, el compromiso de todo el personal.

En Inetum se han realizado en el 2022 diversas iniciativas relacionadas con el ámbito de la seguridad, salud y bienestar. Iniciativas relacionadas con la salud física:

New Way of Working -WOW es un nuevo concepto de trabajo en Inetum, basado en un modelo híbrido y flexible, desarrollado en un entorno seguro y en un espacio inteligente.

En este New Way of Working se concentra lo mejor del modelo tradicional con las nuevas formas de trabajo, siempre bajo las premisas de la flexibilidad, la confianza y compromiso mutuos entre la compañía y sus profesionales.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

#### **24.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

##### **24.1. Información adicional**

En Inetum se han desplegado un conjunto de políticas y procedimientos destinados a dar soporte a los principales procesos de la compañía.

Entre las políticas o normativas internas desarrolladas e implementadas por estas áreas para la gestión de las distintas tipologías de riesgos, destaca nuestra Política de Compras Sostenibles..

Inetum desea trabajar con una red de socios, proveedores y subcontratistas de confianza, que comparten sus valores y principios, particularmente sus principios éticos (responsabilidad, integridad, respeto por los demás, objetividad, lealtad, confianza) tal como se establecen en nuestra Política de Compras Sostenibles, que forma parte del enfoque de desarrollo sostenible del Grupo.



Para ello, Inetum es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Impact), que tiene como objetivo incentivar a las empresas de todo el mundo a adoptar una actitud socialmente responsable comprometiéndose a integrar y promover las cuatro áreas del Pacto relativas a los derechos humanos, normas internacionales del trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Inetum Group se compromete a cumplir con los diez principios fundamentales que se detallan a continuación, así como con otras leyes, regulaciones y estándares universalmente aceptados mencionados en la Carta, y a garantizar que sus Socios también los cumplan.

Así, nuestra Política de Compras Sostenibles, desarrolla los siguientes aspectos: Principios éticos y de desarrollo sostenible .

2.1 Derechos humanos .

2.2 Condiciones de trabajo

2.3 Medio ambiente

2.4 Lucha contra la corrupción, el tráfico de influencias y los conflictos de intereses

2.5 Competencia justa

2.6 Sanciones económicas y controles de exportación

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

### **25.-¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Los criterios de clasificación y evaluación de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

#### **25.1. Información adicional**

¿El cumplimiento del deber de cuidado y la selección de subcontratistas que comparten nuestros valores?.

El Grupo ha lanzado un programa de compras responsables, que tiene como objetivo alinear la cadena de suministro con los desafíos del grupo Inetum.

En su política de compras, el grupo Inetum siempre ha dado importancia a no trabajar con proveedores que no cumplan con los estándares éticos vigentes. Se ha implementado una Carta de Compras Responsables, que se está desplegando en todas filiales internacionales.

En 2019, el Grupo se asoció con la empresa EcoVadis, cuyo objetivo es realizar auditorías sistemáticas y asegurar en tiempo real la supervisión a través de una plataforma dedicada de proveedores estratégicos que probablemente representan un riesgo.

Dada la importancia de este criterio en el contexto del compromiso de Inetum como actor económico responsable y en paralelo con la implantación a partir de finales de 2021 de una centralización de compras a nivel de Grupo que ha puesto en marcha herramientas y políticas de referencia global, Inetum ha decidido establecer un nuevo indicador de rendimiento a partir de 2022 calculado cada año como la cantidad de compras a proveedores de TI (hardware, software, etc.) que han sido evaluadas y/o actualizadas por EcoVadis (o cualquier otro organismo de evaluación líder) en comparación con la cantidad

total anual de compras de TI.

Adicionalmente, dado que estamos certificados por un conjunto de normas ISO, ya mencionadas anteriormente, homologamos, evaluamos y reevaluamos a nuestros proveedores tal como exigen dichas normas de gestión.

## **Homologación de proveedores**

### **26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?**

Existe un sistema de homologación transparente con requisitos de Responsabilidad Social Corporativa que se revisa periódicamente y se mejoran los requisitos establecidos

#### **26.1. Información adicional**

Al disponer la empresa de diferentes sistemas de gestión certificados (ya expuestos en apartados anteriores), contamos con una sistemática definida de evaluación inicial, evaluación continua y reevaluación de proveedores, que contempla además aspectos de sostenibilidad, dando seguimiento a lo establecido en nuestra Política de Compras Sostenibles.

## **Interacción con los proveedores**

### **27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?**

Se realizan de forma sistemática encuestas a Proveedores para conocer su opinión

#### **27.1. Información adicional**

Somos partner estratégico de los principales fabricantes de software y hardware a nivel mundial y colaboramos con un creciente número de nuevas compañías especialistas en ámbitos seleccionados, trasladando al cliente el valor diferencial de ambos ecosistemas para poder llevar a cabo su Transformación Digital de una forma fiable y ágil a la vez.

Mediante la certificación y la mejora continua de nuestros técnicos aseguran a estos fabricantes y a nuestros propios clientes, la eficacia y la eficiencia en el desarrollo y ejecución de sus proyectos.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **28.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

##### **28.1. Información adicional.**

Inetum, mantiene una relación de cercanía y compromiso con la sociedad, y nos sentimos vinculados con el entorno, con las personas y con la tierra en la que se instalan nuestras oficinas y delegaciones.

En el ejercicio 2022, hemos continuado trabajando por alcanzar un equilibrio óptimo entre los intereses de nuestro negocio y los de la sociedad a la cual pertenecemos.

Formamos parte del tejido empresarial y social que nos rodea, lo que nos lleva a participar en numerosas actividades de carácter cultural, educativo, deportivo, medioambiental y social, favoreciendo la integración de colectivos en riesgo e impulsando por agentes sociales ciudadanos, instituciones y empresas.

Dirigimos nuestra actividad para ser reconocidos como una de las empresas que fomentan la marca España.

Hemos sido protagonistas del crecimiento económico y social y, al mismo tiempo, generadores de empleo, riqueza y bienestar, fundamentalmente en España y, de manera más reciente, en otros países de Latinoamérica.

Durante el ejercicio 2022 destacamos:

? Conjunto de iniciativas llevadas a cabo en el ámbito de la acción social, .Como ejemplo, citaremos:

- o Patrocinio del equipo femenino de baloncesto KESB. Con este patrocinio confirmamos la apuesta de Inetum por los valores compartidos con el deporte: la solidaridad, la excelencia, el trabajo en equipo, conseguir retos o impactar de forma positiva en la sociedad.

- o Campaña donación junto con Banco de Alimentos -Operación Kilo
- o Campaña de donación de juguetes en Navidad
- o Campaña de donación de portátiles a escuelas e institutos
- o Colaboraciones con Fundación ONCE
- o Colaboraciones con el IMSERSO

? Acciones de Patrocinio ?

- o Fomento de vocaciones STEM en edades tempranas: innovación educativa.. Incorporación de becarios procedentes de distintas instituciones educativas.
- o Firma de un acuerdo de colaboración con la Asociación InspiringGirls., Firma del Manifiesto INSPIRA STEAM, que constituye un compromiso de las personas y organizaciones para trabajar activamente por la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito científico-tecnológico: reflexionar, reconocer, concienciar y favorecer la igualdad de género.

## **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

### **29.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

#### **29.1. Información adicional.**

Plan Estratégico Corporativo UpScale25

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

### **30.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

### **30.1. Información adicional**

Se difunden a través de la web, correo electrónico, app corporativa y se mantienen reuniones con empleados y distintos grupos de interés.

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

### **31.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

### **31.1. Información adicional**

Se comunican las buenas prácticas elaboradas por la empresa mediante los canales de comunicación establecidos.

Como canales de información interna destacamos:

1. Portal corporativo de Marketing y comunicación
2. Marketing informa como soporte y herramienta de información interna para la comunicación de todas aquellas noticias, adjudicaciones, soluciones e informaciones corporativas que Inetum pueda generar.
3. Como soporte gráfico y visual de comunicación interna el portal NOSOTROS tiene el objetivo de llevar a todos los ámbitos y rincones de la compañía la información más relevante y necesaria que Inetum genera.

Este diálogo directo con nuestros grupos de interés se extiende a las nuevas formas de comunicación, como son las redes sociales donde Inetum. mantiene una presencia activa en las principales plataformas:

Twitter: @inetum.es <https://twitter.com/inetum>

Linkedin: <https://es.linkedin.com/company/inetum>

Facebook: <https://www.facebook.com/inetum/>

Youtube: <https://www.youtube.com/user/Inetum>

Instagram: inetum\_

Memorias Sostenibilidad: [https://inetum.activetrail.biz/nemorias\\_sostenibilidad](https://inetum.activetrail.biz/nemorias_sostenibilidad)

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

### **32.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

### **32.1. Información adicional**

Inetum dispone de un Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a la norma de referencia ISO 14001: 2015:20015.

Además tenemos nuestra Huella de Carbono verificada por AENOR, en base al protocolo GHG.

Inetum España realiza la medición de su huella de carbono en el marco de la Ley de Cambio Climático y Transición Ecológica de mayo de 2021, constituyéndose en una medida de lucha contra el calentamiento global, en apuesta por un desarrollo sostenible de su actividad que respete el entorno y ofrezca una imagen de la Organización responsable con la protección del medio ambiente, absolutamente comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y el Pacto de París.

Como refuerzo al trabajo que la Compañía viene realizando desde hace años, en materia de reducción de emisiones, para cumplir con el objetivo de lograr el sello ?REDUZCO?

del MITECO, Inetum cambió su sede principal en Travesía Costa Brava al nuevo edificio en María de Portugal, con una serie de ventajas en cuanto a eficiencia energética (el edificio cuenta con el certificado LEED Gold). Se ha renovado la contratación de energía verde como elemento crítico para reducir la Huella de Carbono. En 2022, el consumo de energía renovable o verde está disponible prácticamente en el 100% de sus edificios.

Inetum realiza la medición de emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI), según la metodología establecida en el GHG Protocol.

En 2022 se ha verificado la huella de carbono con AENOR.

### **Compromiso frente al cambio climático**

#### **33.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

### **Economía circular**

#### **34.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

##### **34.1. Información adicional**

Inetum está sensibilizada con el medio ambiente y tiene en cuenta los aspectos medioambientales en todas sus actividades y servicios. Trabajamos para impulsar un futuro más sostenible y, por ello, nuestro objetivo para los próximos años es valorizar un alto porcentaje de los residuos generados y minimizar su generación. La transición hacia una economía circular es uno de los principales retos medioambientales asumidos por Inetum. Priorizamos el uso de materiales sostenibles, fomentamos un consumo responsable y gestionamos adecuadamente los residuos que producimos. De acuerdo con las medidas puestas en

marcha por la Unión Europea, Inetum ha decidido integrar la economía circular en el desarrollo de sus actividades y servicios.

A través de Recyclia, Inetum realiza la gestión de residuos eléctricos y electrónicos (RAEE) y pilas y baterías, contribuyendo al reciclaje y el desarrollo sostenible

Inetum estuvo presente en la gran campaña de recogida colaborativa ?1m2 contra la basuraleza? que tuvo lugar el 11 de junio de 2022.

Más de 12.000 personas voluntarias de toda España (11.000 en 2021) participaron en esta sexta edición, con el objetivo de lograr una mayor concienciación del impacto ambiental de la basuraleza, dentro del proyecto Libera, que nace como una iniciativa de SEO/ BirdLife, en alianza con Ecoembes.

Ambos se unen para luchar contra la basuraleza mediante el conocimiento, la prevención y la participación.

Inetum forma parte del Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP) de Ecoembes.

En el año 2022 han sido 2.788,22 kg de envases enviados a recicladores.

Estamos alineados con el ODS N.º 12.

Hemos desarrollado iniciativas relacionadas con la "Limpieza digital"

Enviar un correo electrónico, también genera emisiones de gases de efecto invernadero,.

Inetum ha lanzado una campaña interna para modificar una serie de hábitos para hacer un uso mucho más eficiente de esta herramienta de comunicación y ayudar así en la lucha contra el cambio climático. Pensar en la Huella de Carbono de un email es difícil porque la mayoría de los elementos que se usan para enviarlo o recibirlo no está a la vista, pero debemos ser conscientes de que los proveedores de buzones y las operadoras de telecomunicaciones utilizan equipos y que los dispositivos que usamos para enviarlos o leerlos los mantenemos encendidos las 24

horas del día en muchos casos.

La mayor parte de la huella digital no se debe en tanta medida a los mensajes o acciones que se realizan en internet, sino que en algún momento todos los datos que se guardan y comparten se almacena ya sea en el servidor, correo o en un dispositivo que consume energía y por lo tanto necesita suministro eléctrico, lo que genera grandes cantidades de CO2.

## **Comunicación ambiental**

### **35.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

#### **35.1. Información adicional.**

Este año se ha editado la 3ª edición de la Guía de BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES la cual ha sido difundida a toda la organización y grupos de interés.

## VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

### Priorización de temas

**36.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 2 - Disponer de presupuesto
- 3 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 4 - Capacitar a las personas de la empresa
- 5 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 6 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 7 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 8 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 10 - Ofrecer productos y servicios de calidad

### Valoración Global

**37.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

9

### Puntos fuertes y áreas de Mejora

**38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Inetum se encuentra comprometido en la lucha con el cambio climático, por ello, realiza un inventario anual de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) producidas por nuestra actividad. Se ha verificado por la entidad AENOR la evaluación de las emisiones de gases de efecto invernadero y conformidad del cálculo de huella de carbono, para los alcances 1 (emisiones directas), alcance 2 (emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica) y alcance 3 (emisiones indirectas por viajes de trabajo de empleados al trabajo habitual y en diferentes medios de locomoción y distribución logística subcontratada), según el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG PI), correspondiente al ejercicio de 2021 con el resultado de:

Alcance 1

9,84 t CO<sub>2</sub> e

Alcance 2

39,88 t CO<sub>2</sub> e

Alcance 3

991,65 t CO<sub>2</sub> e

**39.- ¿Podría enunciar un área de mejora?**

Trabajar en mantener la alineación de nuestras actividades de RSE con los Objetivos de Desarrollo Sostenible., y la nueva directiva Europea CSRD

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

**En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.