



Trabajemos juntos

Estado de la información no financiera 2018



crit interim ett S.L

www.grupo-crit.com

Crit Interim ETT S.L es una empresa participada al 100% por Crit Cartera Filiales Españolas S.L. no habiéndose producido cambios significativos en la organización.

Se trata de un grupo empresarial que trabaja en el sector de los Recursos Humanos y su estructura consiste en 31 delegaciones.

Su objetivo es seguir avanzando posiciones en su sector empresarial con criterios de profesionalidad, igualdad y solidaridad. Con una facturación de 111M€, Crit Interim es un actor importante en el sector de las empresas de trabajo temporal. A 31 de diciembre de 2018 cuenta con 160 trabajadores de estructura y 3.580 de trabajadores en misión.

Nuestra propia actividad pone en valor la función que realizamos y su impacto en el entorno social en el que nos movemos.

El 46% de los trabajadores contratados en estructura son menores de 35 años.

Entendemos cual es nuestra función, lo que aportamos a la sociedad y lo que podemos aportar en el futuro.

Crit Interim está adherida al plan Nacional de Garantía Juvenil y a su vez pertenece a la Patronal del sector, Asempleo.

No obstante, y como todas las empresas en razón de nuestra actividad, estamos sujetos a cuestiones externas que pueden condicionar nuestro futuro.

Concretamente, las evoluciones del mercado nacional y mundial, el mercado laboral en sí y las reformas legislativas, constituyen factores de riesgo.

La gestión de los riesgos se realiza con un análisis de los cambios legislativos a nivel laboral una vez que constituyen el negocio de la sociedad, así como los riesgos medioambientales una vez que no son muy significativos para la sociedad. Crit Interim ETT está en procesos para certificarse con la ISO 14001.

En base a lo anterior, el aspecto material para la Sociedad y sus Grupos de Interés son los asuntos relacionados con el empleo, tanto a nivel de negocio de la propia empresa, como el valor que aporta a la Sociedad en general.

Crit Interim ETT S.L lleva adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas desde el año 2011, habiéndose renovado en el año 2018.

El estado de la información financiera de Crit Interim correspondiente al ejercicio 2018 forma parte del Informe de Gestión de la compañía, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 sobre la Información no financiera y diversidad.

Este informe ha sido verificado de forma externa por la firma de Grant Thornton.



DOMICILIO SOCIAL CRIT INTERIM ETT S.L.:

AVDA. DE BURGOS 12, BLQ.B PLANTA 7 IZDA. 28036 MADRID.

DELEGACIONES CRIT INTERIM ETT S.L.:

- ALCALÁ DE HENARES, MADRID: C/ CARABAÑA, N.º 8 LOCAL 1C/2 BL C, 28806
- ALMERÍA ORBERA, N 38 ENTREPLANTA 6, 04004
- BARCELONA: C/ MARQUES DE SENTMENAT, 54 PLANTA 4 PUERTA 4, 08029
- BILBAO, VIZCAYA: C/ DOCTOR ACHUCARRO KALEA, 8, 1º IZQ., 48011
- CÓRDOBA: RONDA DE LOS TEJARES NUMERO 1, PLANTA 3, 14001
- GANDÍA, VALENCIA: PLAZA ALQUERIA NOVA, 35, BAJO DCHA, 46702
- GETAFE, MADRID: C/ CONCEPCION, 14, 1º 1-2, 28901
- EL PRAT DE LLOBREGAT, BARCELONA: C/ CORONEL SANFELIU, 59-61, 08820
- GRANADA: C/ GRAN VIA DE COLON, 51 BAJO IZQ, 18001
- GRANOLLERS, BARCELONA: PLAZA MALUQUER I SALVADOR, 26 PLANTA 2, 08401
- GUADALAJARA: C/ AZUQUECA DE HENARES, 2 ESQ CALLE DEL FERIA 19B, 19002
- HUELVA: C/ SAN ANDRES, 5, 21004
- JEREZ: C/ PORVERA, Nº 3 1º PLANTA, OFICINA 4, 11403
- JAÉN: C/ ESTEBAN RAMIREZ MARTINEZ, N 2, 5B, 23009
- LISBOA, PORTUGAL: AVDA. DA LIBERDADE, 129 2º E, 01250
- MADRID COMERCIAL: AVDA. DE BURGOS N.º 12-B, 7º IZDA., 28036
- MADRID CENTRAL: C/ JOSE ABASCAL, 55, 1 DCHA, 28003
- MÁLAGA: C/ JAEN N.º 9, OFICINA BAJO 003, 29004
- MONDRAGÓN, GUIPÚZCUA: C/ GARIBAI 6B BIS, 20500
- MURCIA AGRO: C/ HUERTO POMARES, 2B - BAJO, 30005
- MURCIA: AVDA. MARQUES DE LOS VELEZ, 58 BAJO, 30007
- MARTORELL, BARCELONA: PLAZA JOAN SERRATS, NUMERO 2, 08760
- PAMPLONA: TRAVESIA ACELLA, 1 OFICINA 3 (GA CENTRO NEGOCIOS), 31008
- SABADELL, BARCELONA: C/ PASEO MANRESA, 19 PISO 4 PUERTA 3, 08201
- SALAMANCA: C/ MIRAT 35-39 PLANTA OFICINA A2 Y A3, 37002
- SEVILLA: C/ REYES CATOLICOS 15 PLANTA 3, 41001
- TARRAGONA: C/ VIA DE L'IMPERI ROMA, 11, 43003
- SEVILLA: AVDA. DEL REINO UNIDO, 11 LOCAL 5 PLANTA 3, 41012
- VALENCIA: AVDA. JACINTO BENAVENTE, 14, BAJO, 46005
- VITORIA, ÁLAVA: AVDA. GASTEIZ, Nº 22 BIS 1ª PLANTA OF 15, 01008
- ZARAGOZA: C/ COSO, 66-74 1º D, 50001



1. Medioambientales

- Contaminación
- Economía circular, prevención y gestión de residuos
- Uso sostenible de los recursos
- Cambio Climático
- Protección de la biodiversidad

2. Sociales y relativas al personal

- Empleo
- Organización del trabajo
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales
- Formación e igualdad

3. Respeto de los DD.HH

- Procedimientos

4. Lucha contra la corrupción

- Medidas

5. Sociedad

- Compromiso desarrollo sostenible
- Subcontratación y proveedores
- Consumidores
- Información fiscal

Crit Interim ETT S.L en su Código Ético establece bases para actuar en materia medioambiental. Realiza campañas y actuaciones en línea con los ODS de Naciones Unidas.

Contaminación

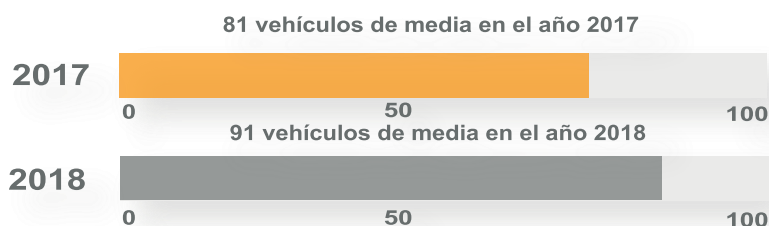


Desde el 2016 hemos elaborado un minucioso seguimiento del nivel de emisiones de CO2 con el objetivo de medir y reducir la contaminación causada por los vehículos de la empresa Crit Interim ETT S.L.

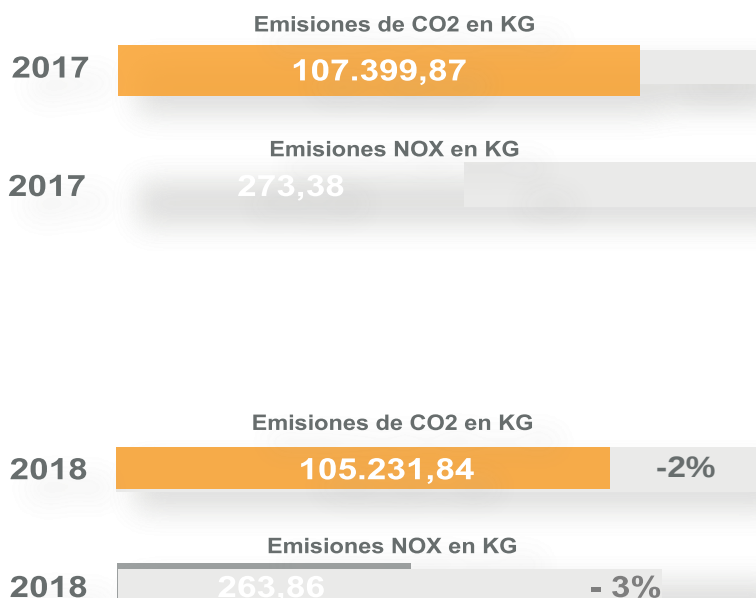
Aun habiendo aumentado la flota de vehículos en nuestra empresa, si podemos decir que se ha reducido las emisiones contaminantes.

EMISIONES DE CARBONO

Las emisiones de CO2 y NOX producidas en esta comparativa de 2017-2018, se ha conseguido reducir las emisiones de dióxido de carbono en un (-2%) y las emisiones de óxidos de nitrógeno en (-3%).



* Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones: comparativa 2017-2018 en media de vehículos utilizados por la empresa.

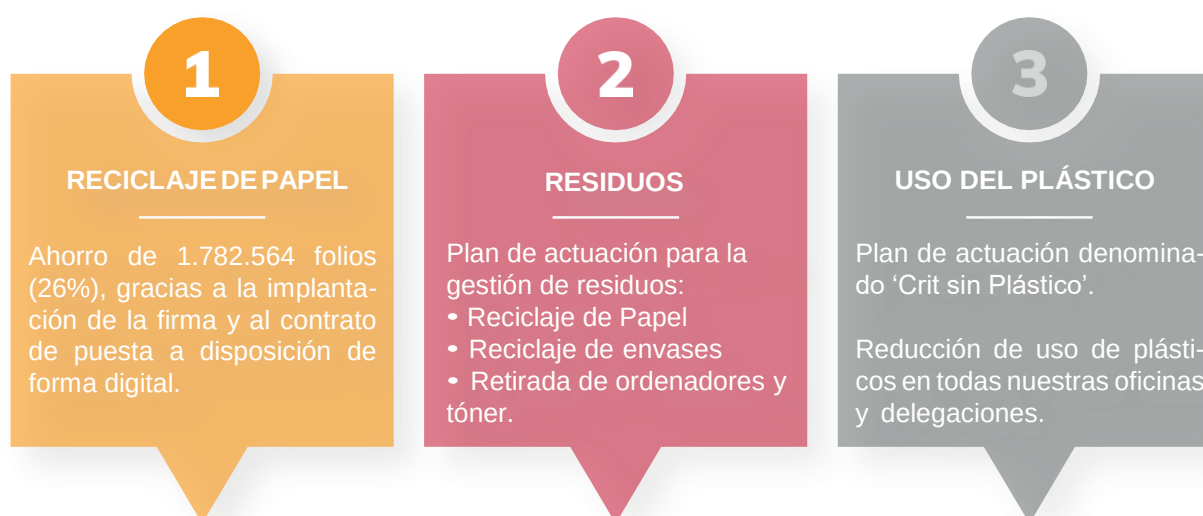


Economía circular, prevención y gestión de residuos

La economía circular es uno de los principales retos medioambientales asumidos por Crit Interim ETT S.L

Para colaborar en el cambio hacia una economía eficiente en la utilización de recursos, priorizamos el uso de materiales sostenibles, fomentamos un consumo responsable y gestionamos adecuadamente los residuos que producimos.

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de desechos



Uso sostenible de los recursos



Todas las sucursales Crit Interim han realizado auditorías de eficiencia energética en su infraestructura en los dos últimos ejercicios.

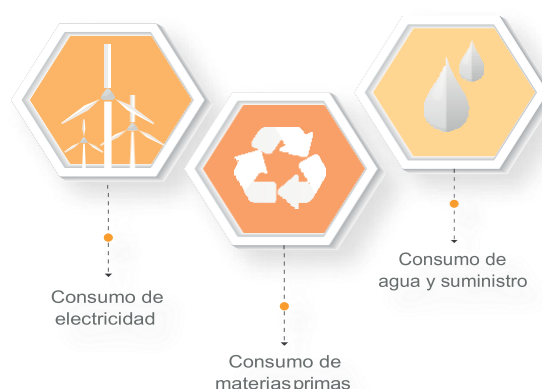
La implantación de la recogida selectiva de residuos y la puesta en marcha de un plan con el objetivo de implantar paulatinamente la norma ISO 14001:2015 en todas las delegaciones para el año 2020.

Nuestro compromiso medioambiental

La formación y sensibilización de los empleados a través del decálogo para la reducción de la huella medioambiental ha incluido:

- El consumo de agua, de energía y de electricidad
- El control de la iluminación.
- El control de los sistemas de calefacción, climatización y ventilación.

Aun no siendo uno de nuestros objetivos prioritarios, la empresa quiere avanzar en su compromiso con la reducción progresiva del consumo de recursos naturales.



Protección de la biodiversidad



La empresa introdujo varias medidas de concienciación medioambiental a través de diversas campañas.

En Crit Interim ETT S.L la protección de la biodiversidad no es un objetivo que tratar, aunque apoyamos cualquier iniciativa en ese sentido que se pueda realizar.

Sí consideramos los ajustes y avances para la protección del medio ambiente, con un reto colectivo que nos conduzca a avanzar hacia un modelo de economía verde y un desarrollo sostenible.

Empleo



El compromiso social es esencial para una empresa dedicada a los Recursos Humanos como es Crit Interim ETT S.L, donde la política en materia de formación y seguridad juegan un papel vital y donde los aspectos sociales son importantes para el grupo y sus clientes en todo el mundo.

La empresa está creando nuevos modelos y procesos para lograr agilidad, eficiencia y competitividad frente a la globalización y trabaja para promover un crecimiento sostenible y rentable.

EMPLEADOS

Personal de Estructura



TOTAL EMPLEADOS: 160

- Mujeres: 126
- Hombres: 34



DISTRIBUCIÓN POR EDAD

- | | |
|-------------|-------------|
| - 18-25: 10 | - 45-55: 27 |
| - 25-35: 64 | - + 55: 3 |
| - 35-45: 56 | |



DISTRIBUCIÓN POR CLASIF. PROFESIONAL

- | | |
|-----------------|----------------|
| - Nivel II: 15 | - Nivel V: 29 |
| - Nivel III: 92 | - Nivel VI: 5 |
| - Nivel IV: 13 | - Nivel VII: 6 |

10

Sociales y relativas al Personal

Personal en misión



CONTRATOS TEMPORALES

- Mujeres: 1.580
- Hombres: 1.996



DISTRIBUCIÓN POR EDAD

- 18-25: 597
- 25-35: 1.233
- 35-45: 1.103
- 45-55: 540
- + 55: 103

PERSONAL EN MISIÓN ACTIVO A 31/12/2018: 3.580

Nº MEDIO DE TRABAJADORES EN MISIÓN 2018: 3.788

CONTRATOS

Personal de Estructura



Distribución de modalidades de contrato



MODALIDADES DE CONTRATO

- Indefinidos: 99
- Temporales: 61

11

Sociales y relativas al Personal



Promedio anual de indefinidos



DISTRIBUCIÓN POR SEXO

- Mujeres: 74
- Hombres: 25



DISTRIBUCIÓN POR EDAD

- 18-25: 1
- 25-35: 28
- 35-45: 45
- 45-55: 22
- + 55: 3



DISTRIBUCIÓN POR CLASIF. PROFESIONAL

- Nivel II: 3
- Nivel III: 49
- Nivel IV: 12
- Nivel V: 27
- Nivel VI: 3
- Nivel VII: 5



Promedio anual de temporales



DISTRIBUCIÓN POR SEXO

- Mujeres: 52
- Hombres: 9



DISTRIBUCIÓN POR EDAD

- 18-25: 11
- 25-35: 36
- 35-45: 11
- 45-55: 3
- + 55: 0



DISTRIBUCIÓN POR CLASIF. PROFESIONAL

- Nivel II: 12
- Nivel III: 43
- Nivel IV: 1
- Nivel V: 2
- Nivel VI: 2
- Nivel VII: 1

12

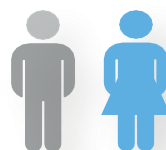
Sociales y relativas al Personal

Promedio anual de tiempo parcial



DISTRIBUCIÓN POR SEXO

- Mujeres: 11
- Hombres: 3



DISTRIBUCIÓN POR EDAD

- 18-25: 5
- 25-35: 5
- 35-45: 4
- 45-55: 0
- + 55: 0



DISTRIBUCIÓN POR CLASIF. PROFESIONAL

- Nivel II: 6
- Nivel III: 7
- Nivel IV: 1
- Nivel V: 0
- Nivel VI: 0
- Nivel VII: 0

Personal en misión

Distribución de modalidades de contrato



MODALIDADES DE CONTRATO

- Indefinidos: 43
- Temporales: 84.197

Total: 84.240

DISTRIBUCIÓN POR SEXO
TOTAL DE CONTRATOS

- Mujeres: 35.859
- Hombres: 48.381

DISTRIBUCIÓN POR SEXO
INDEFINIDOS

- Mujeres: 20
- Hombres: 23

DISTRIBUCIÓN POR SEXO
TEMPORALES

- Mujeres: 35.836
- Hombres: 48.361

13

Sociales y relativas al Personal

DESPIDOS



DISTRIBUCIÓN POR SEXO

- Mujeres: 1
- Hombres: 1



DISTRIBUCIÓN POR EDAD

- 25-35: 1
- 35-45: 1



DISTRIBUCIÓN POR CLASIF. PROFESIONAL

- Nivel III: 2

REMUNERACIONES



Medias y su evolución desagregadas



DISTRIBUCIÓN POR SEXO

- Mujeres: 1.437 €/mes
- Hombres: 2.011 €/mes



DISTRIBUCIÓN POR EDAD

- 18-25: 965 €/mes
- 25-35: 1.198 €/mes
- 35-45: 1.528 €/mes
- 45-55: 2.396 €/mes
- + 55: 3.047 €/mes



DISTRIBUCIÓN POR CLASIF. PROFESIONAL

- Nivel II: 1.145 €/mes
- Nivel III: 1.229 €/mes
- Nivel IV: 1.602 €/mes
- Nivel V: 2.068 €/mes
- Nivel VI: 1.771 €/mes
- Nivel VII: 4.289 €/mes

La **brecha salarial** es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres.



DATOS SALARIALES HOMBRES

- Nivel II: 1.032 €/mes
- Nivel III: 1.260 €/mes
- Nivel IV: 1.595 €/mes
- Nivel V: 2.195 €/mes
- Nivel VI: 1.667 €/mes
- Nivel VII: 6.042 €/mes



DATOS SALARIALES MUJERES

- Nivel II: 1.259 €/mes
- Nivel III: 1.225 €/mes
- Nivel IV: 1.603 €/mes
- Nivel V: 2.001 €/mes
- Nivel VI: 1.824 €/mes
- Nivel VII: 3.120 €/mes



TASA BRECHA SALARIAL POR CATEGORIAS H/M

- Nivel II: -22%
- Nivel III: -3%
- Nivel IV: -1%
- Nivel V: 9%
- Nivel VI: -9%
- Nivel VII: 48%

+5%



Media de Consejeros y Directivos por Sexo



DISTRIBUCIÓN POR SEXO

- Mujeres: 5.417 €/mes
- Hombres: 5.583 €/mes

El sistema de remuneración de gastos extraordinarios no se realiza mediante el sistema de dietas.

15

Sociales y relativas al Personal

DISCAPACIDAD

Toda persona con discapacidad disfruta de las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo.

El Código Ético lo contempla (1 empleado).

DESCONEXIÓN LABORAL

No existe política de desconexión laboral y tampoco plan de jubilación para empleados.

Organización del trabajo

En Crit Interim cumplimos un horario de 9:00 - 18:00 (8 horas al día) en una jornada anual según convenio colectivo. Se acordó conceder como día libre el Día del cumpleaños y establecer horario de verano para todos los empleados.

Las tasas de absentismo son inexistentes.

16

Sociales y relativas al Personal

Salud y seguridad

Llevamos a cabo un desarrollo de las competencias y de la responsabilidad del personal en la prevención de riesgos laborales para reducir el número de accidentes y su gravedad.

A ello tratamos la mejora continua de las herramientas y de las medidas de gestión de la salud y la seguridad laboral.

Personal de estructura

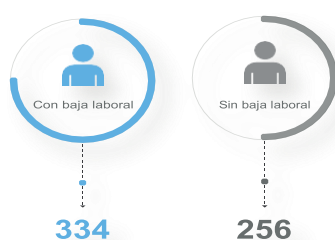
Accidentes de trabajo: 0

Enfermedades de trabajo: 0

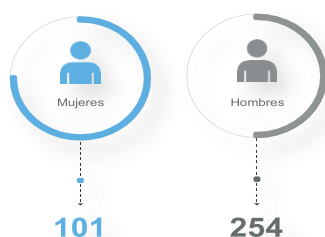
Personal de misión

Accidentes de trabajo

Por frecuencia y gravedad



Por sexo (sin tener en cuenta los itinerarios)

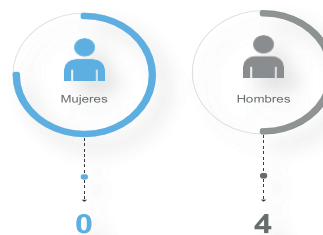


Enfermedades de trabajo

Por frecuencia y gravedad



Por sexo



* Datos a noviembre 2018

Relaciones Sociales



El diálogo social en Crit Interim ETT S.L juega un lugar primordial en el desarrollo del Grupo. En cuanto a la organización, Crit Interim ETT SL no tiene Representación Legal de Trabajadores.

A efectos de comunicación y consultas del personal existe a nivel de Grupo una Intranet y además se realizan encuestas de clima laboral.

Dentro del Convenio colectivo, el 100% del personal, tanto de estructura como en misión, está acogido al convenio colectivo de aplicación conforme a la Legislación vigente.

‘Existe a nivel de Grupo una Intranet y además se realizan encuestas de clima laboral’

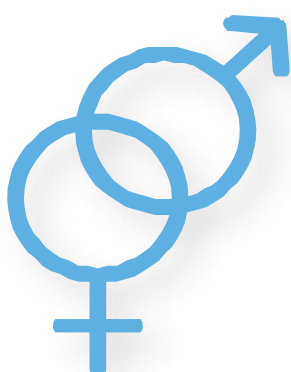
Formación

En este ámbito, Crit Interim tiene un Plan de Formación en el que en el año 2018 se han impartido 407 horas, equivaliendo a 2,54 horas de media por trabajador.

Las políticas implementadas destacan los nuevos procedimientos PRL, Jurídico, LOPD y herramientas internas de selección.

Todos los colaboradores permanentes se benefician de un seguimiento personal y profesional a través de la entrevista anual de evaluación, para orientarles hacia posibilidades de evolución de su carrera.

Igualdad



La igualdad de oportunidades en todas sus formas es uno de los pilares fundamentales a los que el Grupo quiere y ejerce la función de evolución para conseguir un equipo comprometido e igualitario en todas sus posiciones.

Asimismo, nos hemos comprometido a crear un espacio de trabajo libre de discriminación, que garantice la dignidad e integridad física y moral de los empleados.

PLAN IGUALDAD CRIT

Crit Interim creó en 2012 una Política de Igualdad, de la que se ha conseguido que haya el mismo número de mujeres que de hombres en el Comité de Dirección y una mayor presencia de mujeres en el personal de estructura.

Esta implantación se clarifica en la efectividad de un Plan que sigue siendo clave en el desarrollo y compromiso de la empresa a nivel social.



Trabajadores de estructura



61 % MUJERES



39 % HOMBRES



Personal directivo



50 % MUJERES



50 % HOMBRES

Procedimientos



Desde Crit Interim se promueve la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Crit Interim además está adherida al Pacto Mundial y entre los objetivos marcados está el respeto a los derechos humanos y a los preceptos de los OIT.

Estamos adheridos desde el año 2011 y se renueva anualmente.

Para el cumplimiento del compromiso de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas en el año 2017, Crit Interim ETT, de entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), designó 8 como punto de partida sobre los que avanzar para contribuir a un entorno sostenible, desarrollándose desde entonces diversos proyectos como por ejemplo el decálogo de buenas prácticas ambientales o las campañas de “0” plástico de un solo uso.

8 OBJETIVOS ODS

**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



20

Lucha contra la corrupción



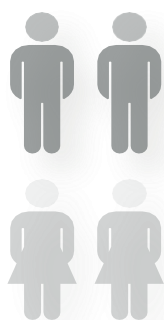
Medidas

Crit Interim se ha ido comprometiendo cada año contra la corrupción y el soborno en las empresas, clientes y empleados. Para ello se cumple desde su puesta en marcha, un Código Ético interno que gestiona y analiza las distintas situaciones que pueden darse en el ámbito laboral y que son sancionadoras.

FUNDACIONES

La empresa corresponde con las iniciativas propias con otras entidades en la premisa de poder aportarles una ayuda social y económica sin ánimo de lucro.

En este sentido Crit Interim participó en la iniciativa del Grupo, a finales de 2018, en la Comida de Navidad de la ONG "Norte Joven" donde aparte del coste del servicio por comensal se hizo una aportación.

**78 ASISTENTES**

Compromiso con el desarrollo sostenible

En España la tasa de desempleo de los jóvenes menores de 25 años ascendía en el 2017 en un 38,7%. Desde ese año hemos celebrado más de 84 mil contratos de trabajo.

Crit Interim además trabaja para la inserción laboral de los jóvenes con su participación en el dispositivo Garantía Juvenil y el desarrollo de asociaciones con escuelas y universidades.

Se ha llevado a cabo una colaboración con la Asociación Cultural LaKalle cuyo objetivo es favorecer la integración laboral de los jóvenes ofreciendo a los jóvenes desempleados una capacitación laboral en función de su perfil. Asimismo, propone tres programas de inserción (comercio y distribución, carpintería, microinformática), un programa inicial de capacitación laboral y certificados de profesionalidad.

‘Promovemos la constante mejora del empleo y de la empleabilidad de los trabajadores puestos a disposición’

Dentro de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y sus modalidades de diálogo los procesos de selección y reclutamiento se mantienen relaciones de colaboración con departamentos de fomento del empleo de diferentes asociaciones y organizaciones como por ejemplo Cruz Roja, Ymca, ..., dirigidos hacia la mejora del empleo y de la empleabilidad de los trabajadores puestos a disposición.

Subcontratación y proveedores

En la inclusión en política de compras, de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales, Crit Interim lleva varios años poniendo en práctica un Código de Ética dirigido a los empleados, clientes y proveedores. Los proveedores firman su adhesión al Código Ético.

De igual manera los proveedores que están acorde a la contratación con nosotros firman su adhesión al Código Ético. Ambas partes ejecutan una conexión de derechos sociales en la subcontratación de los servicios.

Consumidores (Clientes)



Llevamos a cabo en 2019 una introducción que nos ha ayudado tanto a la empresa como a candidatos, clientes, ..., es la puesta en marcha de un canal de reclamaciones en conexión con el departamento de calidad.

Esta herramienta consta de un servicio completo en el ámbito de los servicios prestados por Crit Interim y que tiene como objetivo repercutir y solucionar las distintas reclamaciones que vayan esclareciéndose.

Información fiscal

BENEFICIOS OBTENIDOS PAÍS POR PAÍS

En el ejercicio 2018 la sociedad ha obtenido un beneficio antes de impuestos de 2.954.695 euros, lo que supone una mejora sustancial con respecto al ejercicio anterior. El resultado después de impuestos por importe de 2.203.444 euros de beneficio ha sido íntegramente generado en España, dado que la sociedad no tiene filiales en el extranjero.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

- El gasto devengado por Impuesto sobre Sociedades en el ejercicio 2018 ascendió a 751.251 euros.
- La cuota a pagar resultante de la liquidación del impuesto sobre sociedades, una vez descontadas las diferencias temporarias por importe de 81.185 euros y el crédito por pérdidas a compensar de ejercicios anteriores por importe de 250.000 euros, ascendió a 420.065 euros.
- La Sociedad tributa en régimen de consolidación fiscal con su matriz, Crit Cartera Filiales Españolas, S.L. como sociedad dominante. Todos los aspectos relativos al Impuesto de Sociedades se encuentran detallados en el apartado 15 de la Memoria de las Cuentas Anuales de 2018.



Información fiscal

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

Crit Interim España ETT, S.L. no ha recibido subvenciones públicas durante el ejercicio 2018.

EJERCICIO
2018



Beneficio antes
de impuestos



Beneficio
después de
impuestos



Trabajemos juntos

Anexo I: Tabla de relación entre los requisitos legales e indicadores de los estándares GRI.



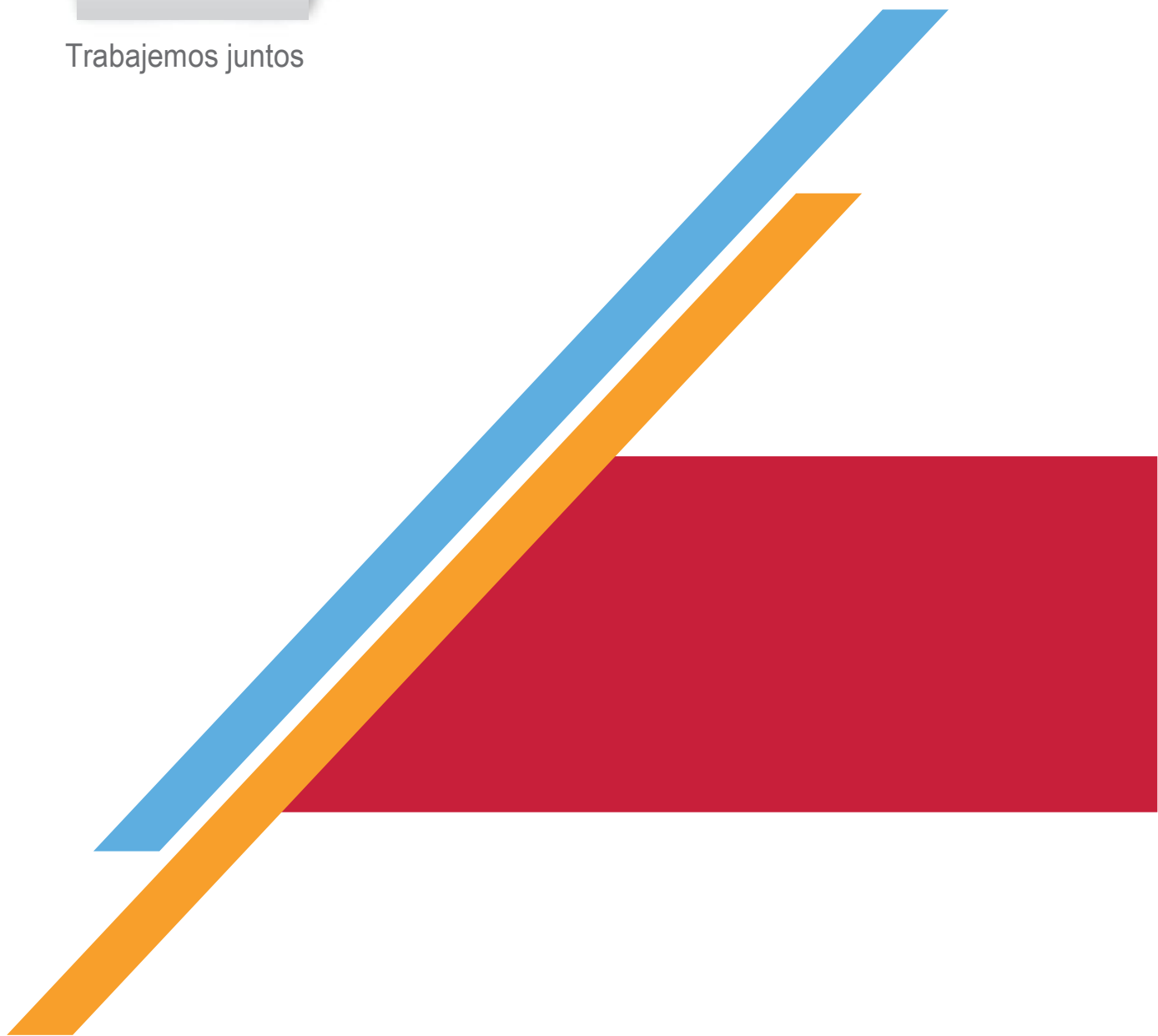
Índice de contenido GRIs

Bloque	Contenido	GRI	Apartado del documento
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones;- Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6	Apartado "Organización"
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	102-7, 102-45	Apartado "Organización"
	Índice de contenidos GRI	102-55	Anexo
	Objetivos y estrategias	102-14	Apartado "Organización"
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado "Organización"
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15 102-31	Apartado "Organización"
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	Apartado "Organización"
MEDIO AMBIENTE			
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	201-2, 301-7	Apartado 1
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1, 301-2	Apartado 1
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1, 303-2, 303-3	No resulta de aplicación
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	No resulta de aplicación
	Uso de energías renovables	302-3	No resulta de aplicación
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1, 305-2, 305-3, 305-4,	Apartado 1
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Apartado 1
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5	Apartado 1
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-3	Apartado 1
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	Apartado 1
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	Apartado 2
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Apartado 2

Empleo	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1	Apartado 2
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	401-2	Apartado 2
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	Apartado 2
	Empleados con discapacidad	405-1	Apartado 2
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	Apartado 2
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4	Apartado 2
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2, 403-3	Apartado 2
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	Apartado 2
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Apartado 2
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Apartado 2
	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	Apartado 2
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	410-1	Apartado 3
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	Apartado 3
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412-1	Apartado 3
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	Apartado 3
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Apartado 3
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Apartado 3
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Apartado 3
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	Apartado 4
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	Apartado 4
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Apartado 5
	Acciones de asociación o patrocinio	102-12, 102-13	Apartado 5
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	Apartado 5
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Apartado 5



Trabajemos juntos



crit interim ett S.L

Avda. de Burgos 12, Blq. B. Planta 7 Izda. 28036 Madrid.

www.grupo-crit.com