



UNEI

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2020

1.	Carta de Rafa Cía, nuestro CEO	2
2.	Presentación.....	5
2.1.	¿Qué es Unei?	5
2.2.	Un poco de historia.....	6
2.3.	¿Cómo nos definimos?.....	9
2.4.	Nuestras áreas de actividad (GRI 102.2, 102.4)	9
2.5.	Nuestra estructura organizativa	13
2.6.	Logros conseguidos.....	14
2.7.	Nuestras alianzas	15
3.	Contribución a los ODS	18
3.1.	¿Qué son los ODS?.....	18
3.2.	ODS presentes en la estrategia de Unei	19
4.	Desempeño Social.....	23
4.1.	Prácticas laborales y trabajo digno	23
4.1.1	Empleo (GRI 401.1)	24
4.1.2	Formación y Enseñanza (GRI 404.1, 404.2)	26
4.1.3	Diversidad e Igualdad de Oportunidades (GRI 405.1, 405.2)	29
4.1.4	Relaciones entre los trabajadores y la Dirección (GRI 402.1, 403.1).....	33
4.1.5	Seguridad y Salud en el trabajo (GRI 403.2, 403.4)	35
4.2.	Derechos Humanos	38
4.3.	Sociedad	39
4.4.	Responsabilidad sobre Producto	40
5.	Economía	42
5.1.	Desempeño económico	42
5.2.	Proveedores y compras	46
5.3.	Cumplimiento normativo	47
6.	Medio Ambiente.....	50
7.	Sobre esta Memoria	57
7.1.	Principios aplicados	57
7.2.	Análisis de Materialidad	58
7.3.	Participación de los Grupos de Interés	60
8.	Índice de contenidos	62
9.	Anexos	68
9.1.	Identificación y datos de contacto (GRI 102.1, 102.3, 102.5)	68
9.2.	Centros de trabajo de Unei	69

1

1. CARTA DE RAFA CÍA, NUESTRO CEO



El año 2020 dejará sin duda un profundo recuerdo en nuestra memoria. Una pandemia mundial ha venido a poner a prueba a una sociedad que hoy es más resiliente y ha demostrado, en estas difíciles circunstancias, tener **sólidas bases éticas y humanas**.

En ese sentido, para UNEI, 2020 ha sido un año que ha puesto de relieve, aún más si cabe, el **compromiso social** que viene siendo su razón de ser desde hace tres décadas. La pandemia, no sólo ha permitido demostrar que su respaldo al colectivo de personas con problemas de salud mental es incondicional, sino que también su impacto social es mucho más global y alcanza al conjunto de la sociedad, especialmente, a otros colectivos dependientes.

Es interesante enmarcar ese impacto social de UNEI en las líneas trazadas por las distintas organizaciones que velan por una **sociedad más justa, integrada, saludable y humana**. Por eso,

tanto los ODS como la Agenda 20-30, pueden ayudar a detallar las principales acciones de calado que Unei ha llevado a cabo en este último año. Serán precisamente las cinco “P” del Desarrollo Sostenible las que me ayuden a estructurar la revisión del ejercicio: Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Alianzas (“*Partnership*”).

Las Personas son, indudablemente, siempre el punto de partida que detona la estrategia y el devenir de acciones de la compañía. El año se ha cerrado con **más de 900 empleados** en Unei, de los cuales **el 50% sufren alguna discapacidad derivada de problemas de salud mental y el 30% tiene algún otro tipo de discapacidad**. Estas personas, especialmente vulnerables a los cambios y ante momentos difíciles, han visto como la compañía en la que trabajan ha apostado de manera decisiva por ellos, velando por su integridad física, económica y mental, aún con la incertidumbre y con el descenso en la actividad de servicios que prestaba a terceros. Unei ha mantenido en activo prácticamente al 100% de su plantilla, pese a que la lógica de mercado marcaba el camino contrario, demostrando así cuál es su grado de compromiso con las personas. Yendo aún más allá en esa responsabilidad, UNEI ha convertido, en este año difícil, más de **180 contratos en indefinidos, consiguiendo que un 83% de la plantilla** disfrute de la estabilidad que le brinda ese tipo de relación a largo plazo con la empresa.

También, la obsesión por la eficiencia sostenible ha sido objeto de refuerzo. Los elementos Planeta y Prosperidad no han dejado de ser focos estratégicos en estos momentos donde la gestión parecía requerir el sólo objetivo de supervivencia. UNEI está trabajando en varios ejes para contribuir a un **mundo más sostenible y a la lucha contra el cambio climático**; estamos poniendo foco en reducir, aún más, nuestra huella de carbono mediante la transición a **vehículos eléctricos o híbridos** (actualmente un 50% de nuestra flota), se han instalado más de 1.300 m2 de **placas solares** en nuestras sedes, y se ha apostado firmemente por la **economía circular** fomentando la minimización del consumo de materias primas y la reutilización de los residuos.

La creación de nuestro departamento de Excelencia, que llevará a máximos de **eficiencia** nuestro desempeño empresarial, así lo demuestra. También **la formación y la cualificación** han seguido siendo ejes fundamentales de nuestro proyecto, pese a las circunstancias adversas, perseverando en el objetivo de demostrar a la sociedad que cualificación y discapacidad forman un tándem posible. El desarrollo de las personas en su más amplio espectro, pero, más concretamente en su capacitación laboral, es base esencial de nuestro proyecto y los acontecimientos adversos sólo han contribuido a reforzar nuestro empeño. Haber impartido 10.000 horas de formación a más de 600 empleados en un periodo tan difícil, es una satisfacción enorme que muestra la coherencia y la cohesión de las líneas que cimentan la empresa social que somos.

El objetivo Paz de la Agenda 20- 30 define perfectamente la razón de ser de UNEI: el compromiso de construir sociedades justas e inclusivas. Además de la inserción laboral de personas de difícil inclusión, la **igualdad de género** es también pilar fundamental en Unei. En el 2020, hemos mejorado sustancialmente los indicadores en esta área, aumentando, por ejemplo, la ratio de mujeres siete puntos porcentuales. Se han dado pasos también importantes para facilitar la capacidad de adaptación del personal a los cambios tecnológicos y organizativos previstos a través de la implantación de las TIC y nuevos sistemas de trabajo.

Las Alianzas han constituido, asimismo, una línea de actuación que hemos querido fortalecer en 2020, explorando caminos que ya empiezan a dar frutos. Desde el punto de vista asociativo, UNEI ha reforzado su posición en **organizaciones y asociaciones relevantes** que intervienen de manera decisiva en el Sector Social y de CEE's, liderando proyectos que puede cambiar los paradigmas tradicionales que condicionan de manera decisiva nuestros movimientos, nuestras amenazas y nuestras oportunidades. En el plano institucional, hemos estrechado vínculos con los actores más relevantes de nuestra comunidad y, en el empresarial, la **transformación a gran escala de la compañía, la apuesta por la innovación, por líneas de negocio** que proporcionan una posibilidad de partenariado social al mismo tiempo que ofrecen **algo diferencial en el mercado**, ha sido acogida calurosamente por grandes empresas con sede en Andalucía. Especialmente determinante ha sido la conceptualización y puesta en marcha de **nuestra línea Smart Supply** que incorpora los **requisitos de diferenciación, innovación, empleabilidad y escalabilidad** que la compañía necesitaba para incrementar su ritmo de crecimiento.

El 2020 ha sido para nosotros el año en el que ha visto la luz nuestra nueva marca **UNEI: Une Inclusión, Une Innovación, Une Ilusión**. La visibilidad y la oportunidad que nos ofrece el unirnos bajo una misma enseña que hable sin palabras de lo que somos, de cómo lo hacemos y con una manera que llegue muy dentro, siempre de la mano de la eficiencia y contagiada de innovación, es para nosotros un paso decisivo para el devenir futuro de la compañía y para el objetivo de situarnos en primera línea de aquellos mercados en los que actuamos. La transformación integral del proyecto a nivel organizativo, de sistemas, de procesos que, a su vez, está fundamentada en una estrategia clara de negocio con unas sólidas bases sociales, nos permiten la convicción de que los años venideros serán para UNEI la **consolidación de una huella social extraordinaria**.

Rafa Cía, CEO de UNEI

2

2. PRESENTACIÓN

UNIMOS ENERGÍA e ILUSIÓN, EMPLEO e INNOVACIÓN, EFICIENCIA e INTEGRACIÓN.

INTEGRAMOS PROFESIONAL Y SOCIALMENTE a UN COLECTIVO DE TALENTO COMPETITIVO, EFICAZ Y EXTRAORDINARIO.

2.1. ¿QUÉ ES UNEI?

Unei es una **empresa social andaluza sin ánimo de lucro** cuyo objeto es la **inserción laboral de personas con enfermedad mental** y otras discapacidades. Unei emplea a más de 1000 personas, el 80% con discapacidad y, en concreto, más de 500 con enfermedad mental¹. Estas personas están distribuidas en diez centros de trabajo a lo largo de la geografía andaluza².

¹ Datos a cierre de agosto de 2021.

² La organización también cuenta con una oficina en Madrid.

Unei es la nueva enseña, nacida el pasado 26 de octubre de 2020 para representar y dar a conocer un proyecto que lleva casi 30 años realizando una labor social de extraordinario impacto para la sociedad andaluza.

Ese proyecto se ha venido denominando Idema Grupo, y fue creada en 1990 con el objetivo de promover empleo para personas que padecían problemas de salud mental en la comunidad andaluza.

Tan solo en Andalucía, más de 30.000 personas son atendidas por presentar problemas de salud mental, teniendo dificultades para incorporarse al mundo laboral.

Uno de los objetivos de UNEI es demostrar que el tándem innovación/ discapacidad es posible, siendo referente como *partner* de Teleasistencia de los principales prestadores y fabricantes europeos.

2.2. UN POCO DE HISTORIA

La historia de Unei se remonta a 1984 cuando se inicia la Reforma Psiquiátrica en Andalucía. El objetivo era aunar esfuerzos sanitarios, sociales y laborales, de forma que el colectivo de personas con Enfermedad Mental pudiera salir de entornos donde no era posible su evolución clínica ni su desarrollo personal. Tradicionalmente, estas personas habían sido atendidas mediante internamiento en la red de Hospitales Psiquiátricos en Andalucía. Se trataba de una atención médica con ausencia de otros apoyos fundamentales en el tratamiento de la enfermedad como son los de integración social y laboral. En aquella época había más de 3.000 personas con Enfermedad Mental internadas en 8 Hospitales psiquiátricos, se trataba de un colectivo no integrado socialmente y con tasas de empleo mínimas o inexistentes.

Idema Grupo, ahora Unei, se crea con el objetivo de proveer los mecanismos de apoyo necesarios a las personas con problemas de Salud Mental, muchos de ellos hasta entonces internados en dichos Hospitales psiquiátricos, para acceder y mantenerse en la vida laboral de manera activa, convirtiéndose así en un elemento fundamental en su proceso de recuperación y logrando también un grado de autonomía y desarrollo personal que hace tres décadas no parecía posible.

Para que las oportunidades se desarrollaran por igual en toda la Comunidad Andaluza, se crearon varias sociedades, una en cada provincia, que se articularon como Centros Especiales de Empleo (CEE) provinciales. El CEE de Sevilla, llamado Proazimut se creó en 1993.

La necesidad de integrar laboralmente diversidad de perfiles se tendría en cuenta en el desarrollo de distintas líneas de negocio (carpintería, imprenta, limpieza, reparaciones, etc), creando un entorno laboral que permitiera el desarrollo de las personas, así como la atención y seguimiento de su patología a nivel de afectación a la vida laboral.

Hace varios años, Idema Grupo inicia un proceso de profesionalización del proyecto y de profunda transformación estratégica, organizativa, funcional y digital para poder afrontar los retos de mercado, con el foco siempre en la eficiencia sostenible y en ofrecer al mercado soluciones expertas y diferenciales. Todo ello, se afronta con el objetivo de acelerar el crecimiento del proyecto y de generar así mayor número de oportunidades para personas con discapacidad, fundamentalmente con enfermedad mental.



Durante el 2019, el grupo acomete una importante transformación societaria por el que las diferentes empresas repartidas por el territorio andaluz pasaron, mediante fusión por absorción, a integrarse en Proazimut SL.; un solo Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social.

En el 2020 nace la nueva marca Unei, que aglutina todas las actividades de la organización y se ha llevado a cabo un cambio de denominación social para las principales empresas del grupo por el cual el grupo pasa a estar compuesto por:

- Una cabecera *holding* que pasa a denominarse Unei Grupo Social.
- Dos sociedades con actividad; Proazimut, que pasa a ser Unei Iniciativa Social, y GesJaen SL, ambas calificadas como Centro Especial de Empleo.
- Una Agrupación de Interés Económico, denominada Recursos a Domicilio, participada por las dos sociedades con actividad anteriores.

Esta Memoria refleja la actividad durante el 2020 del Grupo Unei, que comprende las cuatro sociedades citadas anteriormente; Unei Grupo Social, Unei Iniciativa Social, GesJaen y Recursos a Domicilio

El modelo de Unei mantiene un **equilibrio entre sus valores sociales, económicos y medioambientales**, buscando desarrollar su labor social mediante la **sostenibilidad, la innovación y el buen hacer empresarial**, y **reinvirtiendo todos los beneficios** obtenidos en el propio desarrollo de la sociedad.

Nuestra meta es la búsqueda de la excelencia empresarial con valores como la tolerancia, la inclusión y la honestidad. Unei actúa regida por sus compromisos con el empleo, la sostenibilidad, la sociedad y la calidad.

Unei vela por el **bienestar emocional de su equipo de personas** y se centra en mantener un clima emocionalmente saludable en sus centros de trabajo. Dentro del equipo de Recursos Humanos existen las Unidades de Apoyo que velan por este objetivo. Esta máxima se ha puesto de manifiesto durante la pandemia, al realizar Unei un gran esfuerzo por mantener el empleo; solo se realizó un ERTE que afectó a menos del 3% de la plantilla, pese al coste en términos económicos para la organización.

Durante la pandemia, Unei ha colaborado en la construcción de hospitales de campaña, como es el caso del Polideportivo Carranque, en Málaga, o el Hotel Ilunion Alcora, en Sevilla.



2.3. ¿CÓMO NOS DEFINIMOS?

En Unei somos **diversos e integradores**, teniendo siempre presente la sensibilidad hacia el otro, sus emociones y necesidades. La tolerancia y el respeto, siempre por delante. Somos acogedores y comprensivos en nuestra gran diversidad. Abiertos y muy colaborativos, porque así crecemos juntos. También somos honestos y leales, muy fieles a la palabra dada, cuidadosos en no prometer lo que no podamos cumplir y en llevar a cabo todos nuestros compromisos. Muy leales y sinceros entre nosotros, pero responsables también con todos nuestros partners y clientes.

Por último, somos valientes y decididos. Nos apasiona trabajar e innovar para mejorar las cosas y, con ello, la vida de las personas. Miramos al futuro sin miedo, porque nuestra tarea es hacerlo más vivible, más confiable, un lugar mejor para vivir, empezando por nuestro propio entorno.

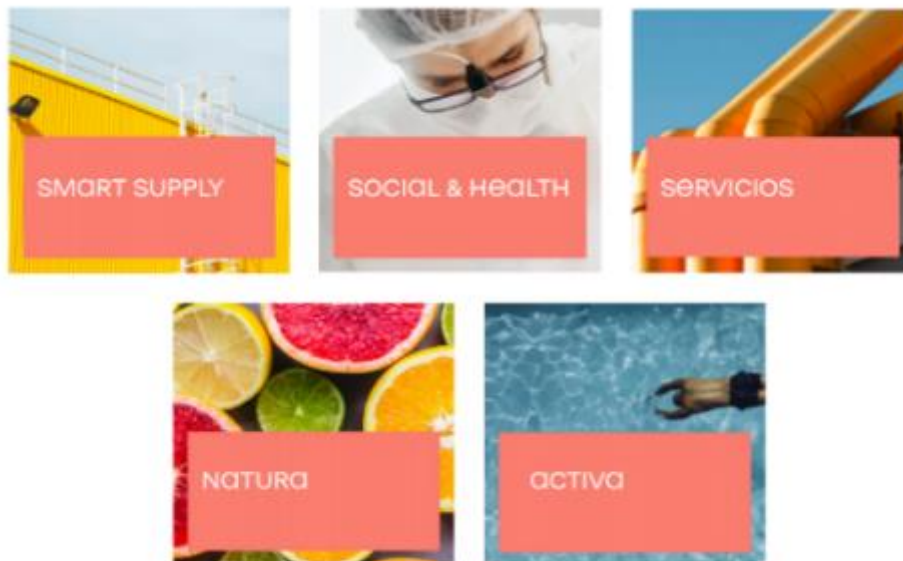


2.4. NUESTRAS ÁREAS DE ACTIVIDAD (GRI 102.2, 102.4)

Las actividades de Unei se desarrollan en varias divisiones: Social & Health, que implementa servicios de teleasistencia; Smart Supply, que comprende servicios de logística integral, outsourcing de procesos, reparación y mantenimiento; Natura, que desarrolla servicios de jardinería y medioambientales; Activa, que gestiona espacios de ocio y deporte y otros Servicios en áreas de limpieza, restauración y servicios auxiliares.

Nuestra meta es la búsqueda de la excelencia empresarial con valores como **la tolerancia, la inclusión y la honestidad**. Unei actúa regida por sus compromisos con el empleo, la sostenibilidad, la sociedad y la calidad.

Nuestras actividades se desarrollan en **España**, principalmente en **Andalucía** y **Madrid**.



Smart Supply

Unei realiza la externalización de cualquiera de las fases de la cadena de suministro, optimizando procesos con un enfoque innovador e inteligente. Mediante la digitalización de la cadena de suministro, Unei permite la trazabilidad del producto y la disponibilidad inmediata de la información sobre rutas y entregas. En 2020 las inversiones en estas herramientas de innovación tecnológica han supuesto un total de 90.000 €.

Las magnitudes que avalan esta actividad son:

- 60.000 entregas anuales en Andalucía³, muchas de ellas en poblaciones remotas.
- 20.000m2 de almacenes distribuidos en todas las provincias de Andalucía.
- Más de 100 personas empleadas en esta actividad.

Social & Health

Unei es la primera empresa en España en el servicio de coordinación, instalación, reparación y mantenimiento para prestadores de Teleasistencia como la Junta de Andalucía, Cruz Roja, Televida, Atenzia o Ilunion. También es el servicio técnico oficial de los principales fabricantes de hardware del sector, como Tunstall, Neat, Televés y Tecnovida (Bosch). Asimismo, Unei realiza instalaciones de equipamiento y sensórica en residencias de mayores.

Nuestros datos de actividad son:

- 250.000 usuarios de parque atendidos

³ Incluye entregas de Smart Supply Sanitario y Catering.

- 140.000 instalaciones anuales realizadas
- 167.000 llamadas emitidas
- 68.000 incidencias atendidas
- 41.400 equipos reparados y puestos a puntos
- 108 vehículos
- Mas de 140 personas empleadas

Para esta línea de negocio, **la compañía fabrica y comercializa su propio hardware de teleasistencia en movilidad: Mimov**, que permite la localización de personas dependientes mediante un teléfono móvil de fácil uso, especialmente diseñado para ellas. Mimov ha recibido el sello Simplit, otorgado por el prestigioso IBV (Instituto de Biomecánica de Valencia), y se comercializa internacionalmente.

El equipo de I+D+i tiene **un amplio *expertise* en el diseño de productos/servicios avanzados de monitorización** que impactan en el usuario, así como en la eficiencia de los procesos. Unei dispone de un laboratorio dedicado a reparación y mantenimiento de equipos de hardware de Teleasistencia, Mimov y otros dispositivos, donde emplea a más de 30 personas con enfermedad mental grave. Entre las tareas que realizan, destacan algunas tan cualificadas como la soldadura de placas electrónicas, actualizaciones de firmware y otras relacionadas con el desarrollo de software asociado. Las inversiones en I+D+i en esta línea de negocio han supuesto más de 500.000 € en los últimos años.



Natura

La conservación del entorno en el que vivimos es para Unei una actividad donde confluyen varios de nuestros objetivos: la empleabilidad, el cuidado del medioambiente y el bienestar de las personas. Prestamos servicios de jardinería y conservación medioambiental, cumpliendo con un compromiso de máxima sostenibilidad en nuestras prácticas.

- Más de 80 proyectos activos por la geografía andaluza
- Mas de 130 personas empleadas



Activa

Con esta línea Unei explota espacios de ocio y deporte que nos permiten poner en valor las instalaciones con el objetivo de que nuestra actividad revierta en el bienestar de la sociedad. Muestra de ello son Arena Village y The Racket Club en Jerez, un ejemplo de eficiencia en la gestión y de nuestra vocación por que nuestra organización tenga un impacto positivo en la vida de las personas.

La inversión total en Arena Village ha sido de 1,8 millones de euros incluyendo un gimnasio de última generación. En el club de tenis The Racket Club, se está acometiendo la reforma de las instalaciones, inauguración en junio 2021, y que han supuesto una inversión total de 1,5 millones de euros.

- Actualmente el promedio personas empleadas es de unas 15, cuando las instalaciones estén a pleno rendimiento se prevé que en total se emplee a más de 50 personas.
- Más de 200 socios en el gimnasio de Arena Village y más de 500 en The Racket Club.

- Más de 1.000 usuarios diarios en la piscina de Arena Village en temporada alta.



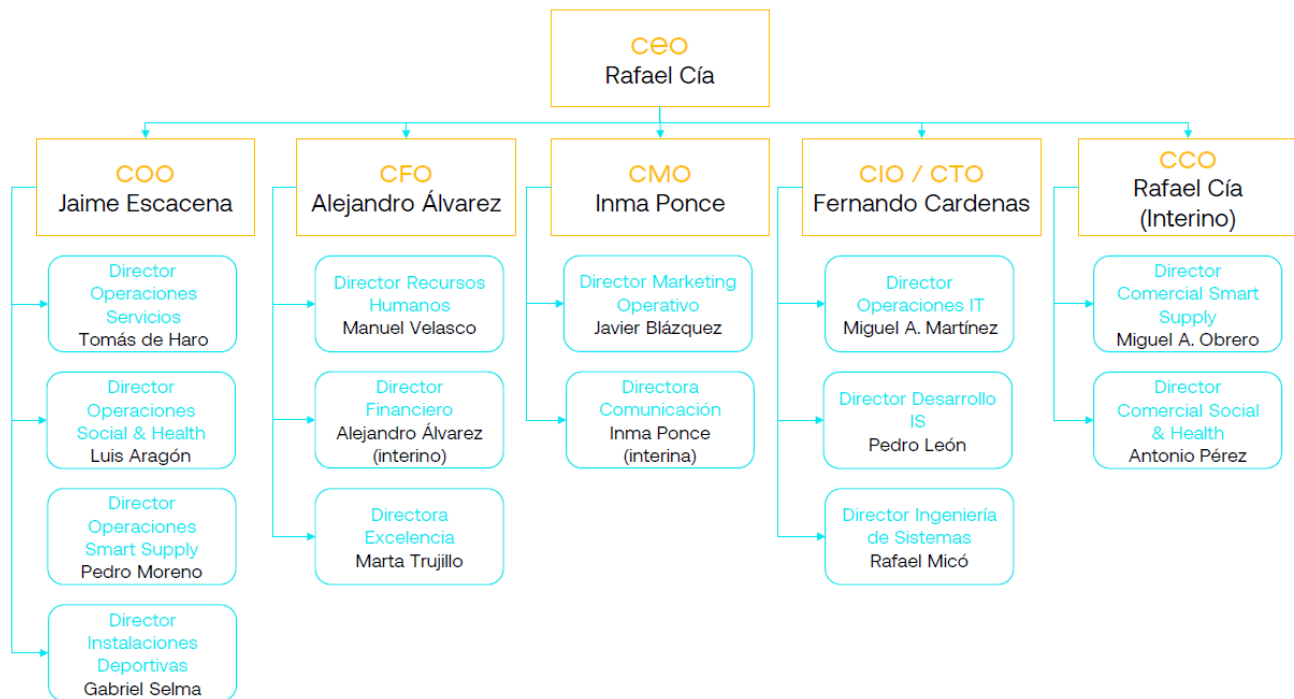
Servicios

Nuestro foco está en la experiencia de cliente, por ser éste un aspecto clave en cualquier organización. Nuestro lado humano suma, aportando valor a las empresas a las que prestamos servicios de limpieza, otros servicios auxiliares y servicios de restauración.

- Mas de 160 proyectos de limpieza.
- 14 proyectos de servicios auxiliares como conserjería o reciclado.
- Más de 330.000 menús anuales servidos por nuestras cocinas centrales.
- Más de 430 personas empleadas.

2.5. NUESTRA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Unei ha acometido una importante modernización en su organización para dar respuesta al nuevo impulso del proyecto. La organización se divide en cinco divisiones; Operaciones, Servicios Corporativos, Estrategia y Marketing, Tecnología y Sistemas y Comercial.



2.6. LOGROS CONSEGUIDOS

Unei ha conseguido importantes logros que demuestran sus compromisos adquiridos:

- **Certificación ISO 9001** de gestión de calidad e **ISO 14001** de gestión ambiental para las actividades de Social & Health, Natura y Servicios.
- Cálculo de **Huella de Carbono** para el año base 2020 y registro en el Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones (SACE).
- Desde el año 2011 Unei dispone de un **Plan de Igualdad** para poner de manifiesto su compromiso en desarrollar y establecer políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.
- Unei cuenta, asimismo, con un **Protocolo para la prevención y actuación contra el Acoso Sexual** y sigue trabajando en la formación para la Igualdad, así durante el 2020 se han realizado 203 horas de formación, impartidas a 26 asistentes sobre “Planes y medidas de igualdad”, “Mujer, salud mental y violencia de género” y “Capacitación en igualdad de oportunidades”.

- Un **Plan Integral de Gestión de Residuos**, que parte del firme compromiso por minimizar los residuos generados y controlar su reutilización, reciclaje, valorización y eliminación. De este modo, se han destinado esfuerzos para la correcta identificación de los residuos peligrosos y no peligrosos, sus fuentes de procedencia, la adecuación de las condiciones de almacenaje y su etiquetado. Se está realizando énfasis en los centros de trabajo sobre la importancia de priorizar la jerarquía de residuos, gestionarlos siempre mediante gestores autorizados y conservar la correcta documentación. Para garantizar el cumplimiento de estas y otras medidas, se ha incorporado la figura del **Coordinador Ambiental de Residuos (CAR)** a Unei.
- Unei está adscrita a diferentes sistemas de **ECOLEC** y **ECOEMBES** para la adecuada gestión de sus productos y envases derivados de su actividad.

2.7. NUESTRAS ALIANZAS

El objetivo fundamental de las alianzas que establece Unei, sea mediante mecanismos formales de colaboración como acuerdos o convenios, o bien informales en su día a día, es constituir una red de acción y transformación social de forma que,

- Se promueva la acción de las empresas sociales y sin ánimo de lucro.
- Se fomente el empleo de las personas con algún tipo de discapacidad.
- Se genere un impacto global positivo en términos de bienestar, justicia, solidaridad, empleo, riqueza económica, etc.

Unei está adherida desde el **2013 al Pacto Mundial (Red Española) y desde 2014 a la Carta de la Tierra.**

Nuestros socios, referentes en la inserción de personas con algún tipo de discapacidad, contribuyen con solvencia y equilibrio al objetivo de nuestro proyecto. Con ellos, más allá de la relación mercantil, se han establecido vínculos para potenciar la acción de las empresas sociales y generar un impacto global positivo. Nuestros socios son:

- **FAISEM** (Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de personas con Enfermedad Mental)
- **Grupo Ilusión**
- **FEAFES Andalucía** (Federación Andaluza de Familiares y Personas con Problemas de Salud Mental)
- **ASAENES** (Asociación de Allegados de Enfermos Esquizofrénicos)

Unei realiza alianzas estratégicas con sus empresas proveedoras, como, por ejemplo, en el marco de la teleasistencia, con los fabricantes de hardware de dispositivos de los que somos servicio

técnico oficial como Tunstall, Neat, Televes, Essence y Tecnovida (Bosch) y con los prestadores de servicios como Cruz Roja o DomusVI.

Asimismo, para fomentar la Economía Circular colabora con GM Technology y con WTS Horizon para promover su Plan de Sostenibilidad.

Por otro lado, Unei es miembro y/o mantiene relaciones de cooperación con las siguientes asociaciones representativas de la discapacidad:

- FEACEM, Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (CEE), conecta a cerca de 550 CEE que generan empleo para 39.000 personas con discapacidad.
- ADECEM, Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social de Personas con Enfermedad Mental.
- ISEM, Asociación de entidades para la promoción e inclusión social de personas con enfermedad mental.
- ACECA, Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza.
- CERMI, Comité Español de representantes de personas con discapacidad.
- COCEMFE, Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica.
- AECEMFO, Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de personas con discapacidad de la Fundación ONCE.
- CEFEC, Social Firms Europe, Red de empresas sociales europeas.

En relación con la intermediación laboral, Unei colabora con un amplio abanico de organizaciones para intentar que las vacantes de puestos de trabajo lleguen al mayor número de personas. Son clave las alianzas con entidades como Inserta, Fundación Integra, Federación Enlace, Fundación Adecco, Cruz Roja y un largo etc. También existen convenios para la realización de prácticas con COCEMFE, Fegadi, Fundación Héroes e Ymca de Málaga y con instituciones académicas como las Universidades de Granada, Jaén y Sevilla. Es importante destacar la colaboración con la Universidad de Psicología de Sevilla por la cual se está llevando a cabo un programa para formar al personal de Recursos Humanos de Unei como Mediadores en la Resolución de Conflictos.

En otro plano, Unei ha realizado una importante campaña de sensibilización basada en el concepto Diversidad (www.descubrediversidad.com), como un lugar donde las barreras laborales no existen y hay oportunidades para todos. Este lugar tiene una identidad propia, su pasaporte, su web, sus embajadores y, hasta su himno. Para hacer esta campaña y hacerla llegar a todos, personas y empresas, Unei se ha valido de:

- Personalidades relevantes en Redes Sociales (RRSS) como Carlos Herrera, Vanesa Martín, Bertín Osborne, Rocío Crusset, Rocío Osorno, la paralímpica de esgrima Gema Hassen-Bey, etc que acumulan en total más de 6 millones de seguidores en RRSS.

- Cantante Lichis, vocalista de La Cabra Mecánica, el cual grabó un *remake* del videoclip de Felicidad, cambiando este título por “Diversidad, qué bonito nombre tienes”. En el videoclip participaron empleados de Unei y la grabación se realizó en las instalaciones de Arena Village en Jerez.

- Colaboración de empresas e instituciones relevantes en Andalucía como Endesa, Cepsa, Vodafone, Fundación Real Betis Balompié, Wellness Telecom, WTS Horizon, Barbadillo, González Byass, BidaFarma, Isla Mágica y la Universidad de Sevilla.

El impacto de la campaña ha sido máximo ya que, a la difusión en medios propios digitales, se ha sumado el impacto generado por la contribución en comunicación de las empresas participantes y de sus profesionales que han compartido el vídeo y la acción con el hashtag #MeMudoADiversidad, apoyando así la iniciativa. Se estima que unas 400.000 personas han visualizado alguno de los contenidos de la campaña.

Por último, con el objetivo de que la integración de las personas sea plena y se consiga una completa integración social, Unei organiza y participa de forma activa en las actividades deportivas, culturales y lúdicas, así como en otros eventos y jornadas promovidas por FAISEM u otras asociaciones de atención a personas con discapacidad. Anualmente se participaba en unas Olimpiadas organizadas por FAISEM y en diversas actividades de la Fundación Valores. Estas actividades, que se han visto reducidas de forma importante por la pandemia durante el 2020, se están retomando paulatinamente durante el 2021.



3

3. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

3.1. ¿QUÉ SON LOS ODS?

Se trata de un conjunto de objetivos globales que tienen la finalidad de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible (Agenda 2030). Cada uno de estos objetivos tiene metas específicas que deben ir alcanzándose en los próximos 15 años, y a lo cual todo el mundo debe contribuir, ya sean administraciones públicas, los gobiernos, las propias personas y, por supuesto, nosotros, Unei, como empresa.



El alcance de esta Agenda 2030 se extiende a todos los países, independientemente de cuál sea su grado de desarrollo. Cada país debe establecer sus líneas de actuación al respecto para identificar cómo aportar su granito de arena en la consecución de estos objetivos.

De igual modo sucede con las empresas, cuya aportación puede basarse en acciones que no estén relacionadas directamente con la actividad de la empresa, mediante las cuales se contribuya a una mejora de las condiciones sociales y medioambientales del entorno en el que opera; pero también puede tratarse de iniciativas que ayuden a reducir el impacto negativo que tiene el desarrollo de su actividad o la apuesta por servicios y productos innovadores que también contribuyan a los objetivos globales que plantean estos ODS.

3.2. ODS PRESENTES EN LA ESTRATEGIA DE UNEI

A continuación, exponemos una relación de cuáles son los ODS en base a los cuales se ha planteado la estrategia de Unei, y que desde la prestación de nuestros servicios podemos poner en valor para contribuir a un futuro mejor y más sostenible.

 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo Unei tiene como objetivo la inclusión de las personas con discapacidad, especialmente la derivada de la salud mental. Este es un colectivo con un claro riesgo de exclusión social. Según ODISMET (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España), la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social en estas personas es de un 33%, cinco puntos por encima de la población general (datos de 2020). Además, tener empleo no evita el riesgo de exclusión social, entre aquellas personas con discapacidad empleadas la tasa se sitúa en el 20%. Unei centra sus esfuerzos en proporcionar un empleo a este colectivo que garantice unas condiciones de vida estables. Desde el año 2016, La plantilla media mantiene una tasa de crecimiento entorno al 3% anual, el 83% de la contratación es indefinida y su política retributiva garantiza la ecuanimidad en los salarios de la plantilla.	 Poner fin al hambre Unei muestra su compromiso y apoyo con las personas en situación de necesidad, como se ha puesto de manifiesto durante la pandemia. Durante el 2020, a través de las personas de la organización, se donó prácticamente una tonelada de alimentos que se destinó a los diferentes Bancos de Alimentos de Andalucía. Esta campaña se enmarcó en la Campaña Toneladas de Compromiso del Grupo Social ONCE. Dentro de la línea de negocios de Servicios, se enmarca la actividad de Restauración que cuenta con dos cocinas centrales para preparar menús que se destinan a atender las necesidades de los residentes en las casas hogar de FAISEM, entre otros.	 Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades Unei reinvirtió íntegramente los beneficios obtenidos en el bienestar directo o indirecto de las personas que forman parte de la organización. En los últimos años, la compañía ha acometido importantes inversiones en instalaciones deportivas en Jerez, donde se han invertido 1,8 millones de euros en la renovación de Arena Village, incluyendo un gimnasio de última generación. En el club de tenis The Racket Club Jerez, se está acometiendo la reforma de las instalaciones, cuya inauguración está prevista en junio de 2021 y que ha supuesto una inversión total de 1,5 millones de euros. Asimismo, Unei organiza y participa de forma activa en las actividades deportivas, culturales y lúdicas, así como en otros eventos y jornadas promovidas por FAISEM (Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental) u otras asociaciones de atención a personas con discapacidad.	 Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad Unei entiende que la formación es la herramienta clave para la capacitación y el desarrollo de las personas. Así, dispone de un Plan de Formación por el que se realizaron más de 10.000 horas de formación y 600 participantes durante este 2020. Para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, en el Convenio de Unei se contemplan bolsa horaria para visitas a médicos, horario flexible, compensaciones horarias, etc. En promedio, una persona trabajadora de Unei recibe unas 15 horas de formación anuales. La cualificación es uno de los principales objetivos de Unei, sobre todo con la intención de demostrar que cualificación y discapacidad son perfectamente compatibles. De ahí el vínculo de Unei con líneas de negocio relacionadas con la innovación, con las que dar una oportunidad laboral a perfiles con discapacidad de más elevada cualificación.
--	--	---	--

 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas En el año 2011 Unei aprobó su Plan de Igualdad y constituyó una Comisión de Igualdad paritaria, para poner de manifiesto su compromiso por desarrollar y establecer políticas que integraran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos. Desde la aprobación del Plan, el porcentaje de mujeres en la organización ha subido siete puntos porcentuales (datos a diciembre 2020). Asimismo, Unei cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación contra el Acoso Sexual y con numerosas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar	 Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna UNEI está trabajando en varios ejes para contribuir a un mundo más sostenible y a la lucha contra el cambio climático; estamos poniendo foco en reducir, aún más, nuestra huella de carbono mediante la transición a vehículos eléctricos o híbridos (actualmente un 50% de nuestra flota), se han instalado más de 1.300 m2 de placas solares en nuestras sedes, y se ha apostado firmemente por la economía circular fomentando la minimización del consumo de materias primas y la reutilización de los residuos. Adicionalmente, UNEI tiene el suministro eléctrico contratado con una comercializadora con certificado de garantía de origen renovable (GdO) en la mayoría de sus sedes.	 Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente Unei tiene un firme compromiso con el empleo inclusivo de calidad. Desde su creación, la compañía ha apostado por situar a las personas en el centro, como eje fundamental para la consecución de su objetivo social. A cierre de agosto de 2021 más 1.000 personas componen la plantilla del grupo UNEI. Un 80% de la plantilla son personas con discapacidad y, de éstas, más de 500 son personas con enfermedad mental. Unei apuesta por una perspectiva integral y sistémica en la inserción de las personas con discapacidad. A estos efectos, dispone de Unidades de Apoyo (UdA) integradas en el Departamento de Recursos Humanos y en todos los centros de trabajo, cuyo objetivo es garantizar y optimizar la inclusión sociolaboral de la persona con discapacidad en su trabajo, en su entorno socio familiar y sanitario, en definitiva, en su comunidad	 Fomentar la Innovación Unei se sitúa a la vanguardia tecnológica en la prestación de los servicios asociados a las siguientes líneas de negocio: Smart Supply Mediante la digitalización de la cadena de suministro, Unei permite la trazabilidad del producto y la disponibilidad inmediata de la información sobre rutas y entregas. En 2020, las inversiones en estas herramientas de innovación tecnológica han supuesto un total de 90.000€. Social & Health La organización presta el servicio de coordinación, instalación, reparación y mantenimiento de Teleasistencia para personas dependientes de Junta de Andalucía, Cruz Roja, Televida, Atenzia o Ilunion. También es el servicio técnico oficial de los principales fabricantes de hardware del sector, como Tunstall, Neat, Televés y Tecnovida (Bosch). Asimismo, Unei realiza instalaciones de equipamiento y sensórica en residencias de mayores.
---	--	--	--

 Reducción de las desigualdades Unei apuesta por la integración de un colectivo especialmente sensible como son las personas con discapacidad y, en especial las personas con discapacidad mental. Para que la integración se eficaz y satisfactoria se cuenta con las Unidades de Apoyo descritas anteriormente. La accesibilidad es un eje fundamental en las inversiones de Unei, velando por la adaptación de las entradas a los edificios, la anchura de puertas y pasillos, la instalación de ascensores, plataformas y aseos más anchos de lo habitual, dotación de vehículos adaptados y automáticos, etc. En relación con su actuación en el entorno en el que desarrolla actividades, Unei se ha involucrado en el desarrollo de proyectos en zonas rurales como son Cabo de Gata, la Sierra de Jaen, pequeños municipios de la costa gaditana, o bien apostando por zonas con un alto índice de paro.	 Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles UNE genera un impacto positivo en nuestro entorno natural mediante la conservación del medioambiente, apostando por líneas de negocio con un enfoque donde prima la recuperación de la naturaleza y contribuyendo a la economía circular. Realizamos limpieza, mantenimiento y conservación de playas y sus infraestructuras, de vías verdes y caminos rurales o agrícolas, también de zonas recreativas y de ocio, o intervenciones como reforestaciones, desbroces o tratamientos fitosanitarios. Llevamos a cabo los trabajos necesarios para el cuidado y diseño de las zonas verdes de nuestras ciudades y pueblos: tratamientos antiplagas preventivos y curativos, poda en altura y movimientos de tierras, diseño e instalación	 Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos En cuestiones medioambientales, Unei ha calculado su huella de carbono para el año 2020 y está en fase de registro en el Sistema Andalúz de Compensación de Emisiones (SACE). Las emisiones de gases de efecto invernadero de Unei durante este ejercicio fueron de 713 toneladas de CO2 (TCO2Equiv), lo que supone una ratio de 0,8 TCO2Equiv por empleado. A pesar de esta buena ratio, Unei ha planteado un plan de reducción de un 5% de su Huella en 2021. Asimismo, Unei dispone de un Plan Integral de Gestión de Residuos, que parte del firme compromiso por minimizar los residuos generados y controlar su reutilización, reciclaje, valorización y eliminación. Se está poniendo énfasis en los centros de trabajo acerca de la importancia de priorizar la jerarquía de residuos, gestionarlos siempre mediante gestores autorizados y conservar la correcta documentación. Unei está adscrita a diferentes sistemas de ECOLEC y ECOEMBES para la adecuada gestión de sus productos y envases derivados de su actividad	 Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible El objetivo fundamental de alianzas que establece Unei, sea mediante mecanismos formales de colaboración como acuerdos o convenios, o bien informales en su día a día, es constituir una red de acción y transformación social de forma que, -Se promueva la acción de las empresas sociales y sin ánimo de lucro -Se fomente el empleo de las personas con algún tipo de discapacidad -Se genere un impacto global positivo en términos de bienestar, justicia, solidaridad, empleo, riqueza económica, etc. Unei está adherida desde el 2013 al Pacto Mundial (Red Española) y desde 2014 a la Carta de la Tierra Nuestros socios (FAISEM, GRUPO ILLUNION, FEAFES, ANAENES) referentes en la inserción de personas con algún tipo de discapacidad, contribuyen con solvencia y equilibrio al objetivo de nuestro proyecto. Por otro lado, Unei es miembro y/o mantiene relaciones de cooperación con una decena de asociaciones representativas de la discapacidad
--	--	---	---

4

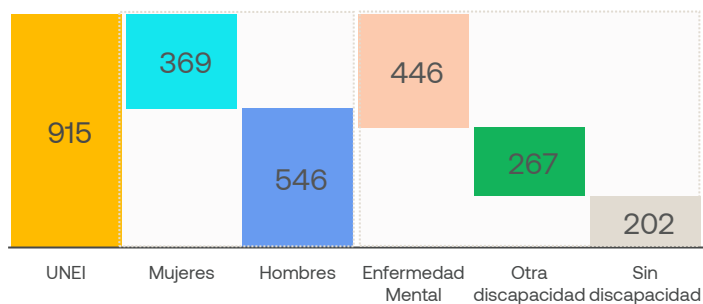
4. DESEMPEÑO SOCIAL

4.1. PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

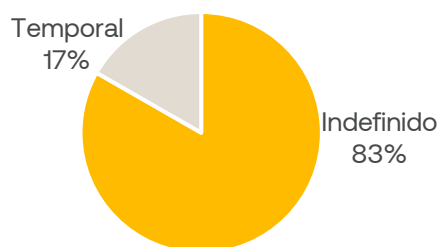
Desde su creación, Unei ha apostado por situar **a las personas en el centro de la organización**, como eje fundamental para la consecución de su objetivo social. Desde el año 2016, la plantilla media mantiene una tasa de incremento entorno al 3% anual, siendo a cierre de junio de 2021 de 962 personas.

La plantilla media de UNEI en el 2020 asciende a 915 personas, siendo un 40% mujeres y un 60% hombres. Dado el objeto social de la organización, la integración de personas con discapacidad, especialmente la mental, un **50%** de la plantilla está compuesta por personas con **enfermedad mental** y un **30%** por personas con alguna **otra discapacidad**.

PERSONAS EMPLEADAS (PLANTILLA MEDIA)



Un 83% de la plantilla es de **contratación indefinida**, siendo minoritaria la contratación temporal. Durante la pandemia se han convertido 180 contratos en indefinido

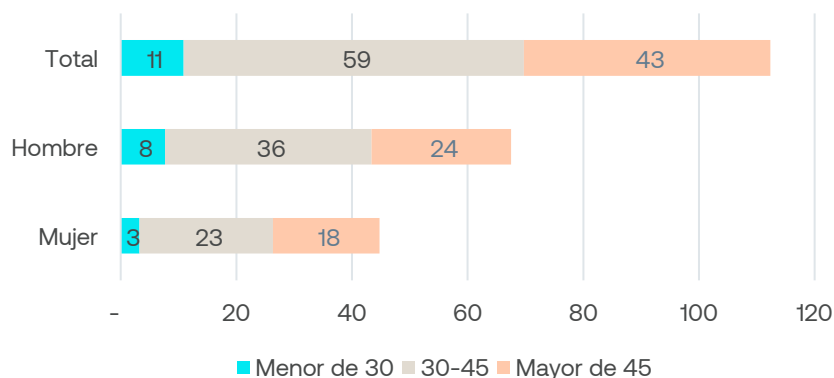


Durante la primera ola de la pandemia de Covid-19, la organización hizo un gran esfuerzo por preservar el empleo; solo se realizó un ERTE que afectó a alrededor de 35 personas y la plantilla media descendió puntualmente un 6%, recuperando su tasa de crecimiento habitual hasta el cierre del año.

4.1.1 Empleo (GRI 401.1)

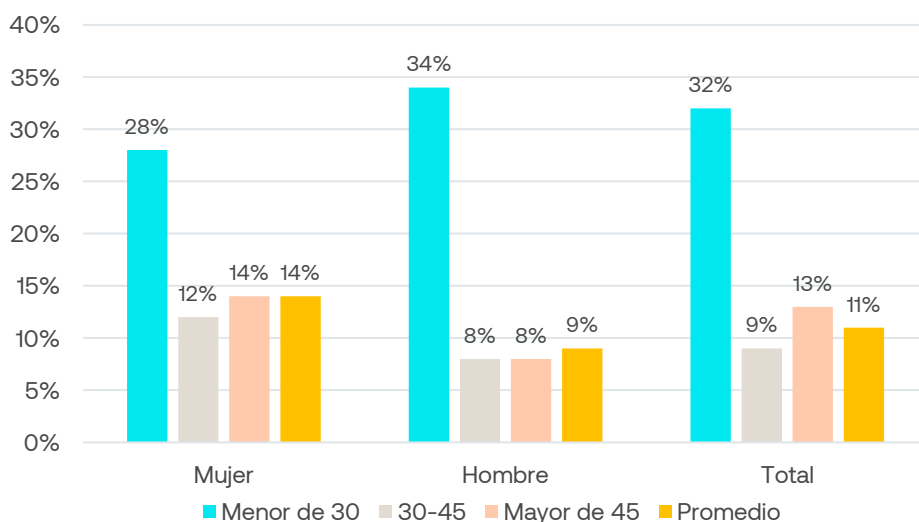
Las contrataciones de Unei durante el 2020 se distribuyen de la siguiente forma:

NUEVAS CONTRATACIONES EN 2020

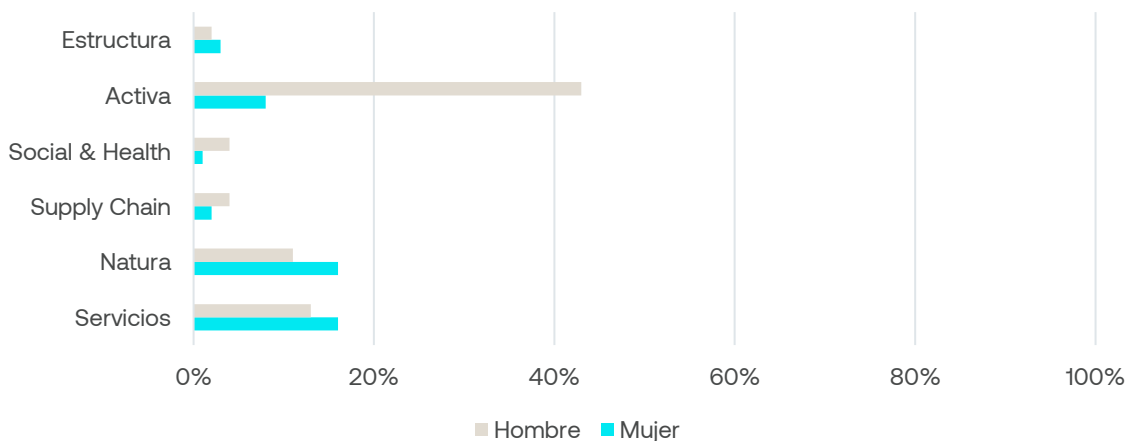


Las tasas de rotación son

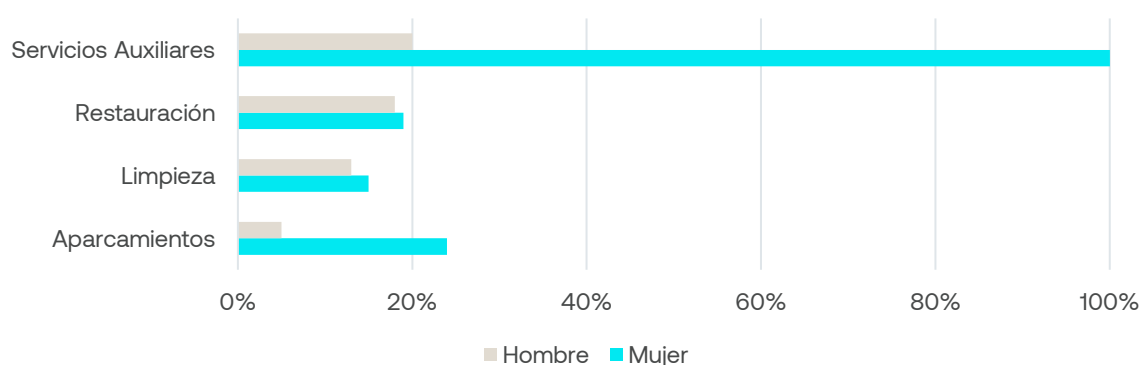
TASA DE ROTACIÓN EN 2020



Las mayores tasas de rotación se producen en jóvenes. En concreto, en mujeres menores de 30 años, debido a la feminización de algunas áreas, como Limpieza o Servicios Auxiliares, que tradicionalmente se rigen por contratos temporales. Entre hombres, se debe a la estacionalidad de las actividades deportivas de la Línea Activa. Esto se puede comprobar observando la tasa de rotación por actividades.



En concreto, en la línea de Servicios, el desglose es el siguiente:



4.1.2 Formación y Enseñanza (GRI 404.1, 404.2)

Unei entiende que la **formación** es la herramienta clave para la capacitación y el desarrollo de las personas. Así, dispone de un Plan de Formación por el que se realizarán más de 15.000 horas de formación durante este 2021, cifra un 50% superior a la de años anteriores, reflejo del firme compromiso de Unei con la capacitación de las personas.

La **cualificación** es uno de los principales objetivos de Unei, sobre todo con la intención de demostrar que cualificación y discapacidad son perfectamente compatibles. De ahí el vínculo de Unei con líneas de negocio relacionadas con la innovación, con las que dar una oportunidad laboral a perfiles con discapacidad de más elevada cualificación.

UNEI pretende revertir la imagen que se tiene de la discapacidad en la sociedad, vinculándola a conceptos de innovación y cualificación, más allá de las tareas tradicionalmente atribuidas a este colectivo.

Para Unei la formación continua es sinónimo de desarrollo de las personas que la conforman lo que supone un factor determinante en el valor y evolución de la propia empresa.

Con la formación nos planteamos cumplir los siguientes objetivos:

- Facilitar la capacidad de adaptación del personal a los cambios tecnológicos y organizacionales previstos a través de la implantación de las TIC y nuevos sistemas de trabajo.
- Incrementar los niveles de eficacia y calidad en la prestación de servicios.
- Favorecer la innovación.

- Contribuir a elevar el nivel de motivación en las personas trabajadoras propiciando un cambio de actitud, orientado hacia la corresponsabilidad en la tarea y la gestión.
- Posibilitar que las personas menos cualificadas accedan al desarrollo de acciones de formación continua que les permitan avanzar en su nivel de cualificación.
- Promover el desarrollo integral de las personas trabajadoras desde los ámbitos personal y profesional, posibilitando la promoción a través de la adquisición de nuevas competencias.
- Favorecer la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en el acceso a la actividad formativa facilitando los procesos de conciliación para avanzar en la calidad de vida laboral de todas las personas de la empresa.

En el Plan de Formación⁴ anual se recogen las necesidades formativas detectadas por los distintos departamentos, así como la propuesta de acciones formativas a realizar en el año en curso como formación continua. También recoge, a rasgos generales, la formación de inicio que realizan todas las personas que se incorporan de nuevo a la organización.

La formación continua se divide a su vez en Transversal y Específica al puesto de trabajo.

La **formación transversal** incluye los siguientes aspectos:

- Cumplimiento: Protección de datos personales, Calidad y Medio Ambientes, Seguridad y Salud (actuación en caso de incendios y emergencias, manipulación de cargas y prevención de trastornos musculoesqueléticos).
- Sensibilización e Inclusión: Igualdad de género, Diversidad, Accesibilidad, Medio Ambiente, Lenguaje de signos.
- Desarrollo de competencias personales: Liderazgo, Gestión de equipos, Habilidades sociales, Gestión del tiempo y del estrés.
- Idiomas: Inglés.
- Tecnologías de la información: Ofimática, Excel, Word, Power BI, SharePoint, Adobe, Portal del Empleado.

La **formación específica del puesto** comprende:

- Seguridad y Salud adaptada al puesto de trabajo: carretillas elevadoras, trabajo en altura, primeros auxilios.

⁴ UNEI no dispone de programas de ayuda a la transición dirigidos a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la gestión del final de sus carreras profesionales, ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo.

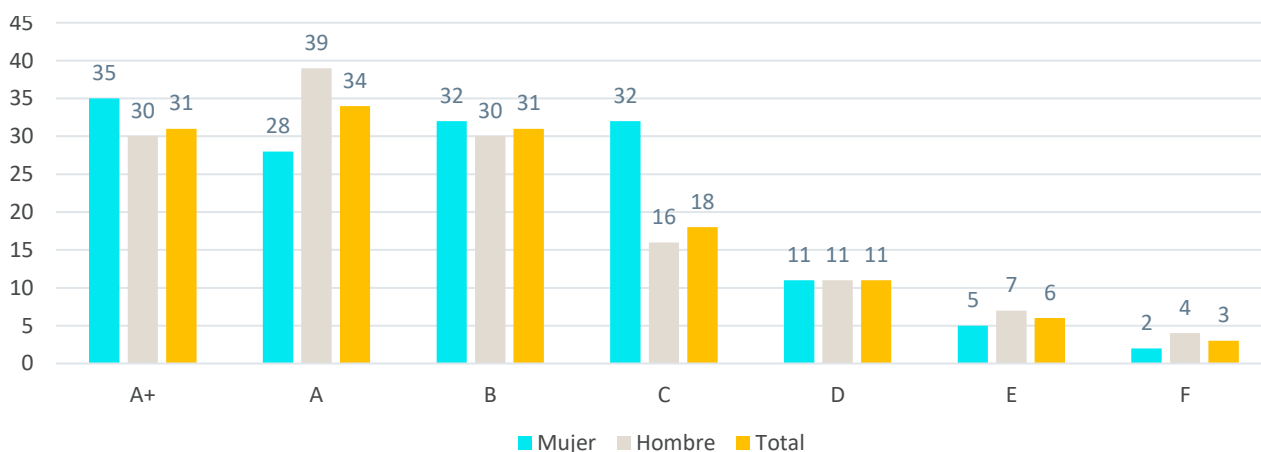
- Procedimientos aplicables al puesto de trabajo: Gestión contable, gestión de proyectos, fiscalidad, gestión de compras, Licitaciones, Cuadros de mando, soporte logístico integrado, gestión integral de stocks,
- Tareas y herramientas del puesto de trabajo: *Picking*, utilización productos peligrosos, maquinaria, etc.

Durante el 2020 se realizaron más **de 10.000 horas de formación entre más de 600 participantes** y con un presupuesto propio de 44.000 € y 42.500 € a través de Fundae.

Las horas totales de formación planificadas para el 2021 son más 15.000.

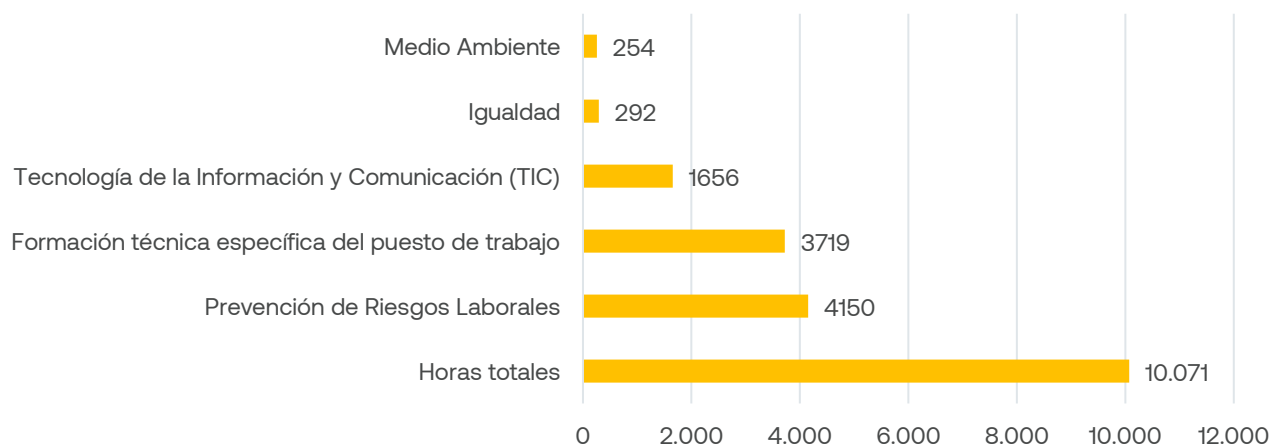
En 2020, el promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por nivel de convenio ha sido:

HORAS DE FORMACIÓN PROMEDIO



La formación transversal ha consistido en los siguientes:

HORAS DE FORMACIÓN TOTALES

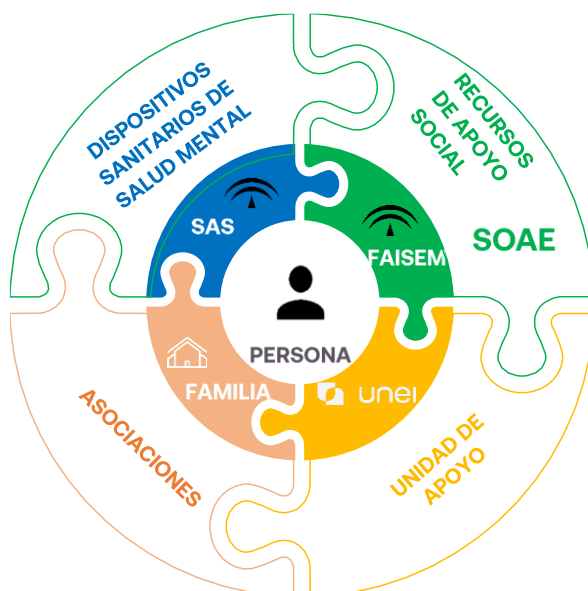


4.1.3 Diversidad e Igualdad de Oportunidades (GRI 405.1, 405.2)

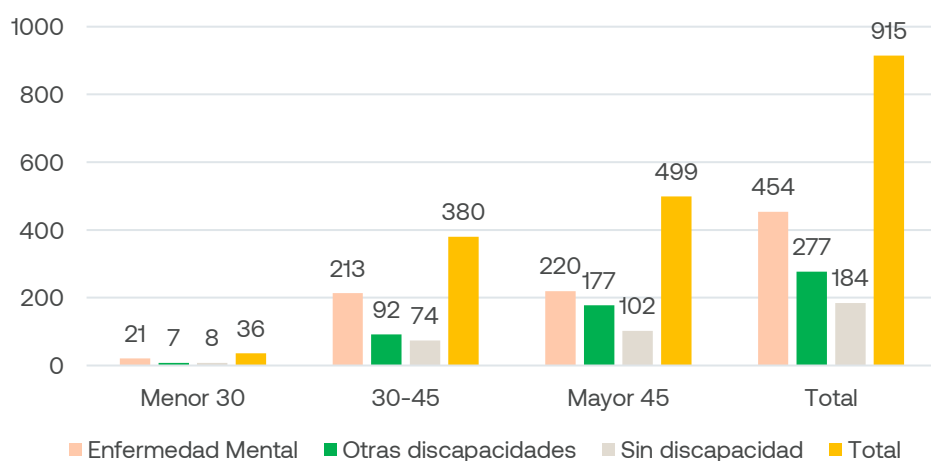
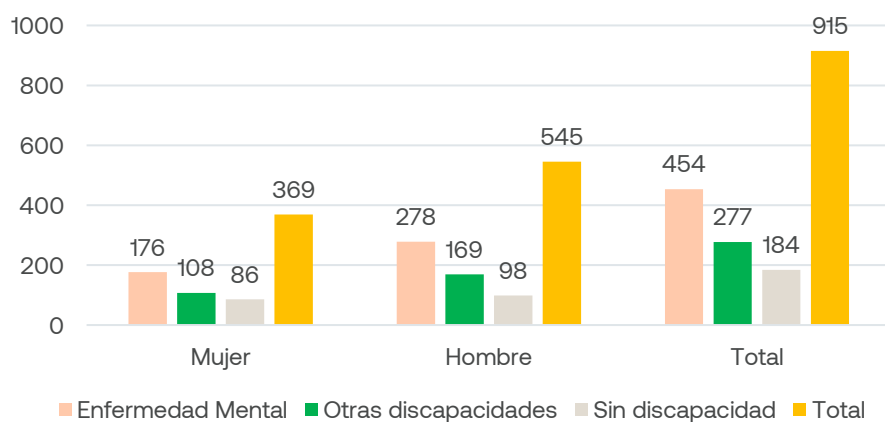
Como se ha comentado a lo largo de la Memoria, nuestro objeto social es **la inserción laboral de personas con enfermedad mental y otras discapacidades**. Unei apuesta por una perspectiva integral y sistémica en la inserción de las personas con discapacidad. A estos efectos, dispone de **Unidades de Apoyo** (UdA) integradas en el Departamento de Recursos Humanos y en todos los centros de trabajo, cuyo objetivo es garantizar y optimizar la inclusión sociolaboral de la persona con discapacidad en su trabajo, en su entorno socio familiar y sanitario, en definitiva, en su comunidad.

Las principales actuaciones de la UdA se concretan en **atenciones individuales y grupales, desarrollo profesional e inclusión social**. Consecuencia de estas atenciones se pueden derivar adaptaciones al puesto para garantizar el bienestar de la persona en su puesto de trabajo tales como modificaciones de jornada, revisión de tareas o funciones, planes de empleo con apoyo y recursos ergonómicos, entre otras.

Las UdA realizan, asimismo, una importante **función de Coordinación** con los Servicios de Atención Comunitaria. A estos efectos, se ha elaborado una Guía para una coordinación eficaz con los Servicios de Orientación laboral de FAISEM como puente de comunicación a su vez con la atención clínica para conseguir un abordaje integral de la persona con problemas de salud mental

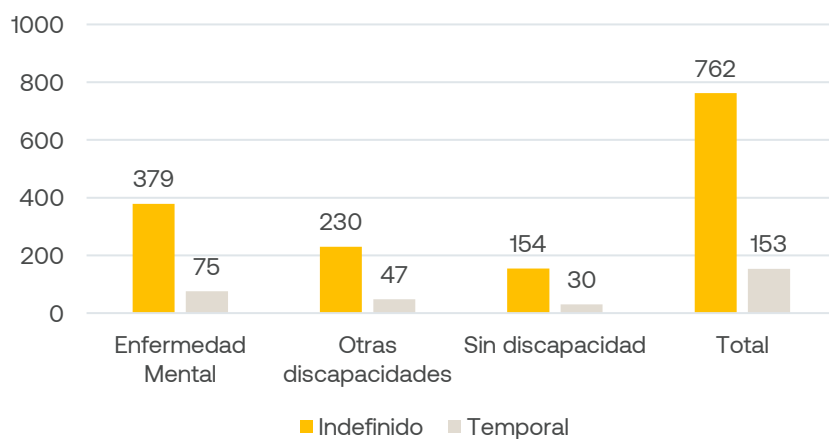


Discapacidad por sexo y grupos de edad

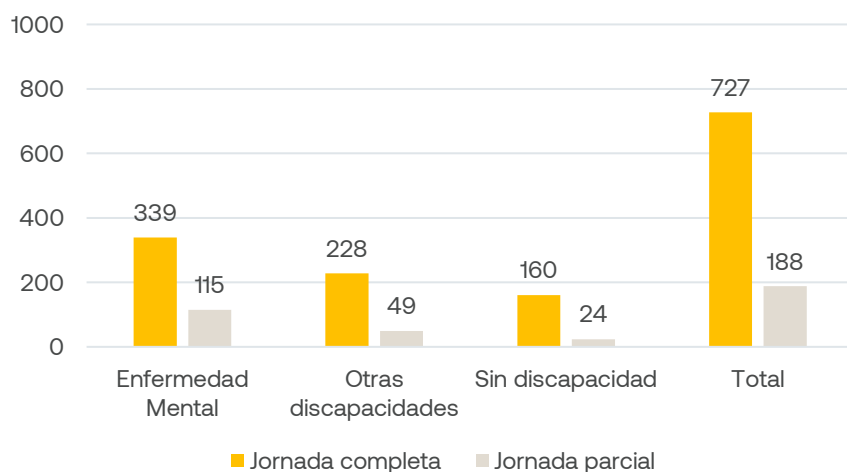


Discapacidad por tipo de contrato y jornada

El 83% de los contratos son de carácter indefinido

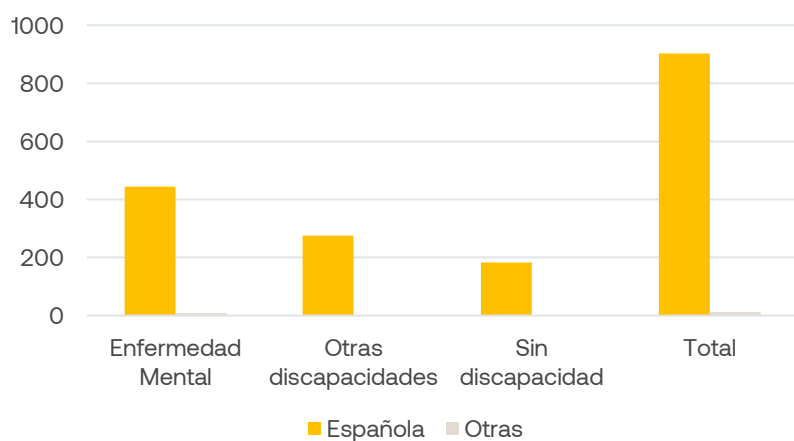


El 79% de las personas están contratadas con jornada completa.



Discapacidad por nacionalidad

El 99% de la plantilla es de nacionalidad española



El **Consejo de Administración** de Unei Grupo está formado por:

- Fermín Polaina Lillo (FAISEM)
- Sergio González Álvarez (FAISEM)
- Francisco Cristian González Cuevas (ASAENES)
- José Luis Martínez Donoso (Grupo Ilunion SL)
- Cesar Alejandro Fernández Fidalgo (Ilunion Servicios Industriales SLU).

De los anteriores el 40% cuenta con algún tipo de discapacidad.

Política retributiva

En el convenio colectivo de Unei quedan claramente establecidos los niveles y grupos profesionales, para cada uno de ellos queda fijada una retribución salarial objetiva. Durante el 2020, Unei ha realizado, en colaboración con Page Consulting, una valoración y homogeneización de puestos de

trabajo de forma que, en base a unos factores y ponderaciones, a cada puesto de trabajo le corresponda una puntuación. De este modo, se ha garantizado, aún más, la igual homogeneidad y ecuanimidad en la retribución de los puestos de trabajo.

La relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por nivel profesional:

Nivel según Convenio	Relación
A+	1,16
A	1,14
B	1,02
C	1,03
D	1,01
E	0,00
F	0,00
Total	1,08

Como se puede apreciar en los datos de la tabla, en Unei no existe brecha salarial entre hombres y mujeres, siendo la categoría A+ (personal de Dirección fuera de convenio) donde la diferencia es mayor debido a que en la Dirección de la organización hay, actualmente, más hombres que mujeres.

La remuneración de los hombres es, por tanto, un 8% superior a la de las mujeres, aspecto identificado en el “Diagnóstico de Igualdad” realizado por la organización durante el 2021 y en el que se establecerán medidas destinadas a su corrección.

Si comparamos con los datos medios de brecha salarial en España y Andalucía, observamos que la brecha salarial de la organización está claramente por debajo que el promedio andaluz y nacional.

Unei	Andalucía	España
8%	24,68%	21,42%

Datos: informe UGT “Igual valor Igual Salario” de febrero 2021

Presencia en el mercado (GRI 202.1, 202.2)

La actividad desarrollada por Unei se centra en **Andalucía** principalmente.

La distribución de sueldos por nivel de convenio y empleados en relación con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en el 2020 se detalla a continuación.

Nivel según Convenio	Relación con SMI 2020
A+	3,29

A	1,83
B	1,37
C	1,26
D	1,08
E	1,01
F	1,01
Total	1,17

El 100% de los altos directivos de Unei, que son los que forman parte del Comité de Dirección procede de Andalucía, que es la que definimos como “Comunidad Local”.

4.1.4. Relaciones entre los trabajadores y la Dirección (GRI 402.1, 403.1)

La relación entre los trabajadores y la Dirección es fluida. La organización cuenta con Comités de Empresa y existe una coordinación permanente entre la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y la Dirección.

Existe representación sindical en **todas las provincias de Andalucía**, con la siguiente representación y distribución por provincias:

Provincia	Titular	Suplente	Hombre	Mujer
Almería	1 UGT	4 UGT	3	2
Cádiz	4 UGT 4 CCOO	-	7	1
Córdoba	1 UGT	-	0	1
Granada	3 CSIF 1 UGT	-	4	0
Huelva	3 CCOO	-	1	2
Jaén	1 CCOO	-	1	0
Sevilla	10 CCOO	-	8	2
TOTAL	28	4	24	8

Asimismo, se dispone de un Comité de Seguridad y Salud (CSS) en Cádiz, Granada, Málaga y Sevilla, que se reúne trimestralmente. Este Comité cuenta con 2-3 representantes de la dirección y 2-3 representantes de los trabajadores, lo que supone que un **82% de la plantilla esté representada**.

Sede	REPRESENTANTES		MIEMBROS DEL CSS	PLANTILLA TOTAL
	DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	DE LA EMPRESA		
Cádiz	3	3	6	184
Granada	2	2	4	73

Málaga	3	3	6	168
Sevilla	3	3	6	326
Total	11	11	22	751

Unei cuenta con un Convenio Colectivo propio, en el que se incluyen los deberes y derechos de los trabajadores.

Atendiendo tanto a las necesidades de **conciliación familiar, personal y social**, como a los ajustes necesarios al puesto para el personal con discapacidad, se establecen distintas medidas para atender estas necesidades:

- **Flexibilidad horaria:**

- Horario de entrada y salida flexible en una hora.
- Compensaciones horarias que favorecen la regulación emocional y física.
- Adaptaciones personalizadas a las necesidades o capacidad de trabajo, incluyendo cambios de turno.
- Bolsa horaria de hasta 20 horas para visitas a médicos.
- Periodo de ausencia de hasta 10 días por semestre para la asistencia a programas de rehabilitación.

- **Trabajo a distancia.**

En todos los puestos de trabajo susceptibles de desarrollar sus tareas a distancia, se han puesto a disposición del personal los medios para poder llevarlo a cabo: ordenador portátil, aplicaciones de conexión a la red de la organización (*Pulse Secure*), programas de comunicación (*Microsoft Teams*, *Outlook*, etc.) y asistencia remota del Departamento de Sistemas y Tecnología para atender incidencias.

- **Ayudas sociales**

- Ayuda por hijo/a a cargo con discapacidad reconocida superior al 33%.
- Complemento hasta el 100% del salario de nivel según el Convenio en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, durante el periodo de duración de la baja.
- Prestación por importe de dos mensualidades al cónyuge, ascendiente o descendiente en caso de fallecimiento del empleado.
- Seguro de responsabilidad civil y accidente laboral.

- **Facilidades financieras**

- Anticipos de nómina que se acompañan desde el área de Personas y Valores para valorar la idoneidad de la gestión doméstica y mejorar las habilidades de control del gasto.
- Préstamos en caso de extrema necesidad, con el fin de apoyarles a la hora de hacer frente a dificultades económicas justificadas, procediéndose al estudio de cada caso particular, con la finalidad de adaptarlo a las circunstancias personales de cada trabajador/a y de ofrecer las mejores condiciones para el pago.

El Convenio también establece los siguientes aspectos en relación con la **jornada laboral**

- **Periodo vacacional de 25 días laborables**, que queda definido durante el primer trimestre del año.
- La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de **1.719 horas efectivas**. La anterior jornada equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de **38,71 horas semanales**.
- El establecimiento de horarios se realizará sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente Convenio. En este sentido, la organización podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas; con un preaviso de 7 días de antelación.
- Los cambios de horario se deben realizar con un preaviso de 7 días a la RLT en aquellos casos de distribución irregular de la jornada anual.
- Los excesos sobre el promedio de la jornada y las nuevas contrataciones derivadas de la supresión de horas extraordinarias serán comunicados mensualmente a RLT.
- Se podrá establecer una distribución irregular de la jornada anual, que no podrá ser superior al 10% de la jornada anual, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, respetando así mismo los descansos entre jornadas. A tal fin, la organización comunicará a la RLT los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, **que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 45 horas**.

4.1.5. Seguridad y Salud en el trabajo (GRI 403.2, 403.4)

Unei dispone de un **departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** con tres técnicos superiores en materia de PRL y un administrativo.

Unei ha desarrollado, además, una **Política de PRL** que es de estricto cumplimiento para todas sus personas trabajadoras tanto en instalaciones propias como en las de los clientes, velando asimismo por una adecuada coordinación de actividades empresariales con sus proveedores y clientes.

Contamos con un Servicio de Prevención Ajeno que recae en Quiron Salud y se está en proceso de crear un Servicio de Prevención Propio, con las actividades de Riesgos Psicosociales y Ergonómicos e Higiene. El proveedor del Servicio de Mutua Laboral es también Quiron.

Analizamos los datos del año 2020:

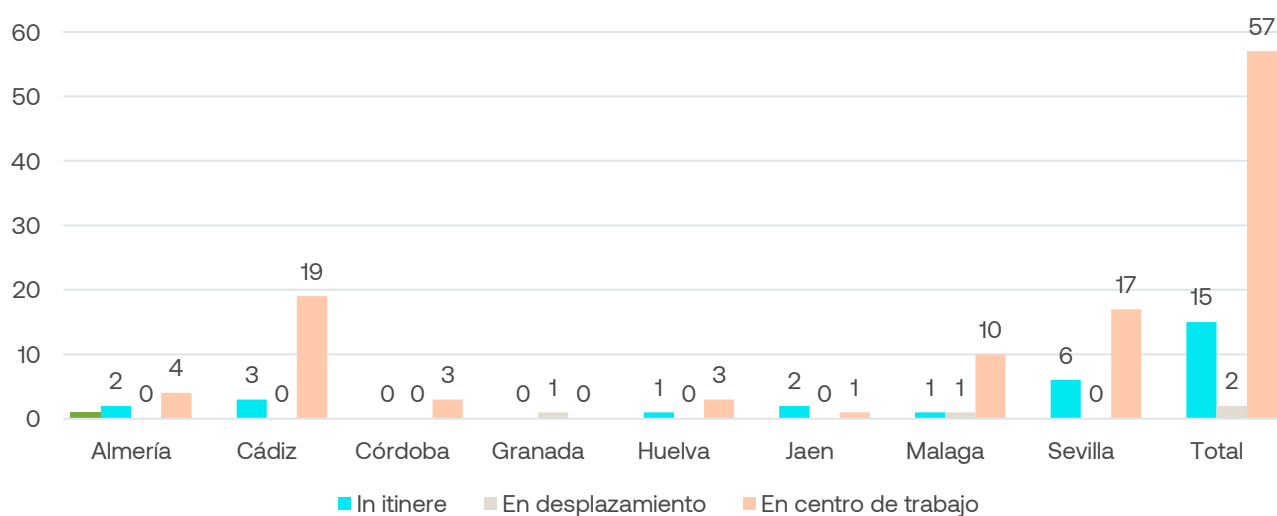
a) Enfermedades Profesionales

sede	ee.pp. CON BAJA MÉDICA	Nº DÍAS DE BAJA MÉDICA	ACTIVIDAD	sexo	PLANTILLA TOTAL EN LA ACTIVIDAD	% PERSONAS CON E.P.
Cádiz	2	111	Natura	Hombre	95	2%
Málaga	1	25	Natura	Mujer	16	6%
Total	3	136				
sede	ee.pp. SIN BAJA MÉDICA	Nº DÍAS DE BAJA MÉDICA	ACTIVIDAD	sexo	PLANTILLA TOTAL EN LA ACTIVIDAD	% PERSONAS CON E.P.
Sevilla	1	-	Servicios	Hombre	13	8%
Total	1					

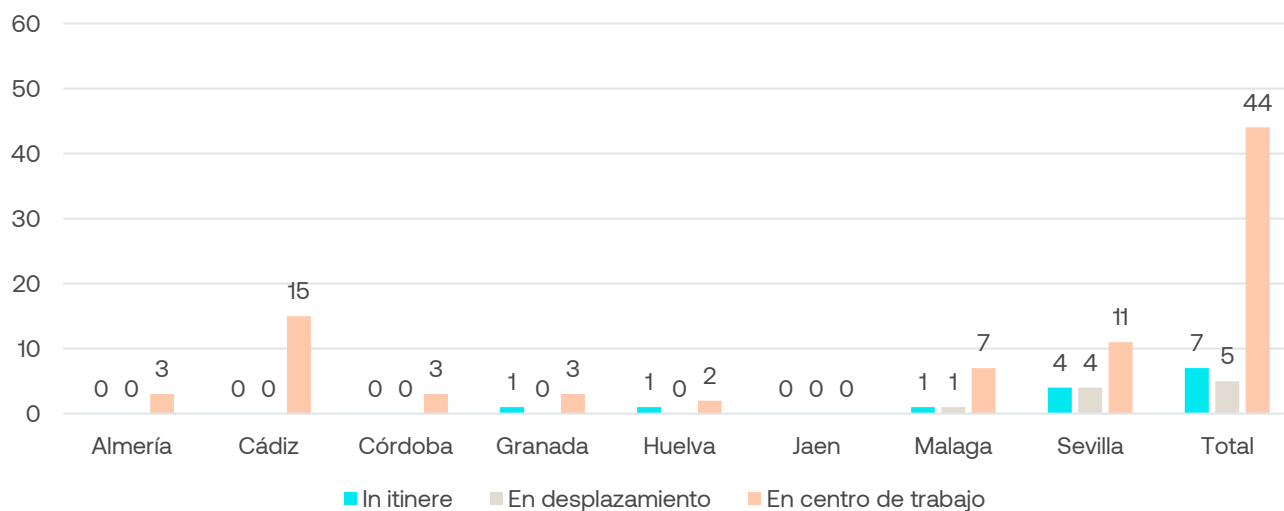
b) Accidentes de trabajo

i. Tipo de accidente

NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAJA LABORAL

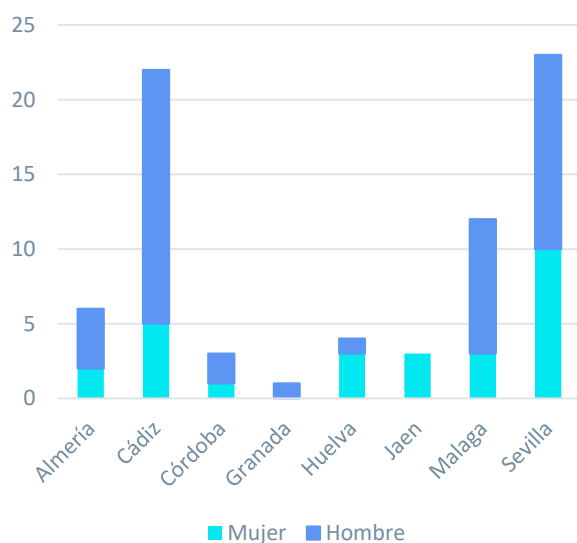


NÚMERO DE ACCIDENTES SIN BAJA LABORAL

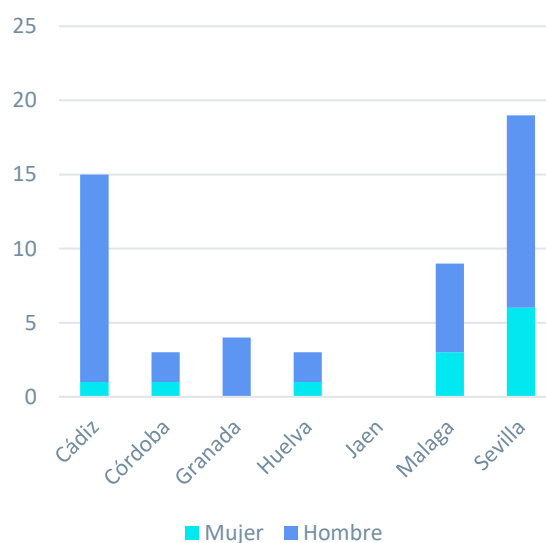


ii. Distribución por sexo

ACCIDENTES CON BAJA LABORAL

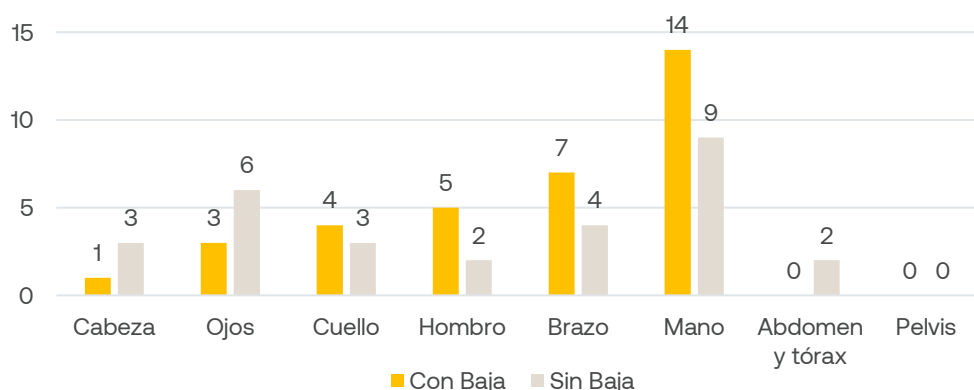


ACCIDENTES SIN BAJA LABORAL



iii. Por región anatómica

NÚMERO DE ACCIDENTES POR REGIÓN ANATÓMICA



No ha habido accidentes de trabajo de otras personas trabajadoras en nuestras instalaciones por Coordinación de Actividades Empresariales.

Todos los trabajadores de Unei se encuentran cubiertos por el convenio colectivo, recogándose en los artículos 50 los temas de vigilancia de la salud y en el artículo 51 la Política Preventiva.

4.2. DERECHOS HUMANOS

No discriminación (GRI 406.1)

En el año 2011 Unei declaró su compromiso para desarrollar y **establecer políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos y aprobando su primer **Plan de Igualdad**.

Ese mismo año se constituyó una Comisión de Igualdad paritaria para el diseño, definición y puesta en práctica del **Plan de Igualdad** aprobado en diciembre de 2011 con una vigencia bienal. Desde la aprobación del Plan, el porcentaje de mujeres en la organización ha subido siete puntos porcentuales. (Datos a diciembre de 2020)



En 2013 se formalizó un **Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual**. La organización ha modificado este protocolo para incluir explícitamente el acoso originado por la identidad y orientación sexual y dar así cumplimiento al RD 6/2019 de 1 de marzo.

La organización cuenta, asimismo, con **Comisiones Participativas** que velan por que exista un flujo constante de información entre los empleados y sus preocupaciones y el Departamento de Recursos Humanos, como, por ejemplo, la Comisión de Convivencia.

En la organización no se han registrado casos de discriminación.

4.3. SOCIEDAD

Mecanismos de reclamación por impacto social (G4-SO11)

En Unei se cuenta con un procedimiento documentado de cómo gestionar reclamaciones o no conformidades. Durante 2020 se han detectado las siguientes:

- 57 acciones correctivas derivadas de sugerencias de clientes y otras detectadas internamente.
- 38 no conformidades – de carácter interno gestionadas por el área de Calidad.

4.4. RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTO

Unei aporta valor añadido a la sociedad, sus empresas e instituciones a través de la **calidad más exigente y la innovación más relevante**. Para Unei es fundamental que en su día a día se pongan de manifiesto estos extremos, así un 90% de los importes de las renovaciones de contratos presentadas en el último año han sido adjudicadas a Unei de nuevo.

Unei cuenta con la **certificación de Calidad ISO 9001** de AENOR, que demuestra la robustez de su Sistema de Gestión.

Marketing y Etiquetado (G4-PR5)

Unei ha recopilado un **número de encuestas significativo de clientes** a los que presta sus servicios. Los datos medios obtenidos son:

En **Social&Health**, el resultado de la encuesta anual a clientes de reparaciones y distribuidores de Mimov ha alcanzado una valoración 4,9 (98% satisfacción) en línea con años anteriores.

La valoración del servicio prestado por Unei a los usuarios del Servicio Andaluz de Teleasistencia que, a partir de las 1.167 encuestas realizadas con éxito, arroja un resultado de 98% de satisfacción.

En el Departamento de **Servicios: Limpieza**, de entre un total de 10 encuestas, se ha obtenido un índice de satisfacción del Cliente del 4,86⁵ (97% satisfacción). En el año 2020 se observa un aumento del grado de satisfacción de los clientes del Servicios de Limpieza

Evolución de la satisfacción de clientes

Actividad	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Social&Health	4,93	4,95	4,90	4,90	4,90	4,90
Servicios	4,60	4,53	4,55	4,73	4,63	4,86

Nota: Escala de 1 a 5

No existen datos del resto de actividades de Unei.

⁵ Se considera el valor promedio de la zona 1, de las sedes en que está implantado el Sistema de Calidad y Medio Ambiente (SCMA), conforme a la nueva estructura organizativa de UNEI y como primer paso a la integración del resto de zonas de servicios tras la implantación del SCMA en ellas.

5

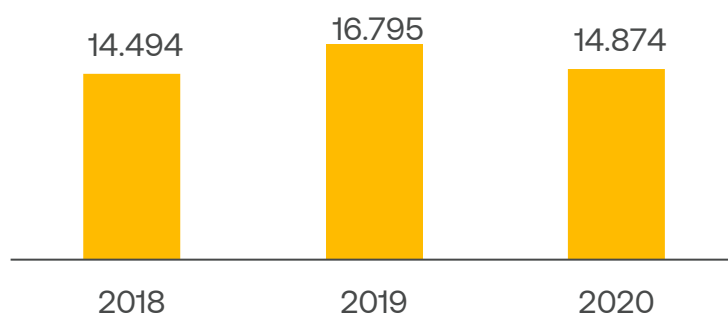
5. economía

5.1. DESEMPEÑO ECONÓMICO

Como hemos destacado, Unei es una empresa social sin ánimo de lucro que reinvierte íntegramente los beneficios obtenidos en el bienestar de la sociedad.

Durante el 2020, Unei ha mantenido la facturación en niveles estables pese al difícil entorno económico derivado de la situación de pandemia. Respecto al 2019, la facturación ha caído únicamente un 11%.

EVOLUCIÓN FACTURACIÓN (MILES €)



El 62% de los clientes son administraciones públicas y el 38% empresas privadas. El principal cliente de carácter público es ASSDA (Agencia de Servicios Sociales y de Dependencia de la Junta de Andalucía) que representa un 28% del total facturación. Los clientes privados están muy atomizados, siendo el principal Tunstall, que supone un 3% sobre total.

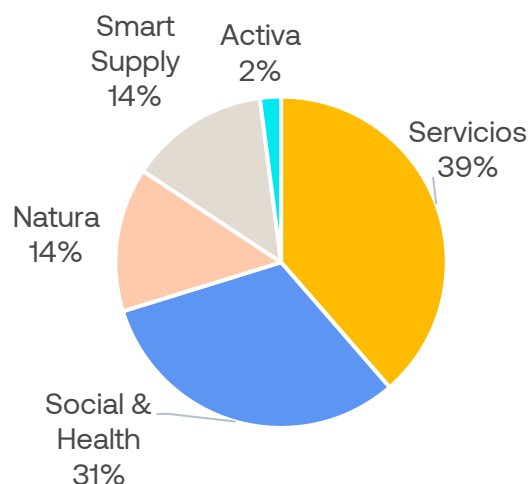
En cuanto a líneas de negocio, la facturación proviene principalmente de Servicios y Social & Health.

En relación con el resultado, durante el difícil ejercicio 2020, UNEI ha priorizado el mantenimiento del empleo frente a la consecución de los objetivos de beneficio. El resultado después de impuestos ha sido de 270 m €, disminuyendo un 77% respecto al 2019.

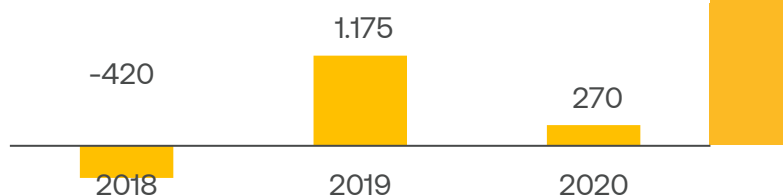
El resultado de explotación fue de 412 m € y, tras considerar el margen financiero, el resultado antes de impuestos ascendió a 336 m €. El impuesto sobre beneficios ascendió a 66 m €.

En cuanto a líneas de negocio, el resultado se debe, principalmente a la contribución de las líneas de Social & Health y Smart Supply. El resto de las líneas se encuentra en fase de transformación, esperándose una consolidación de los resultados en los próximos ejercicios.

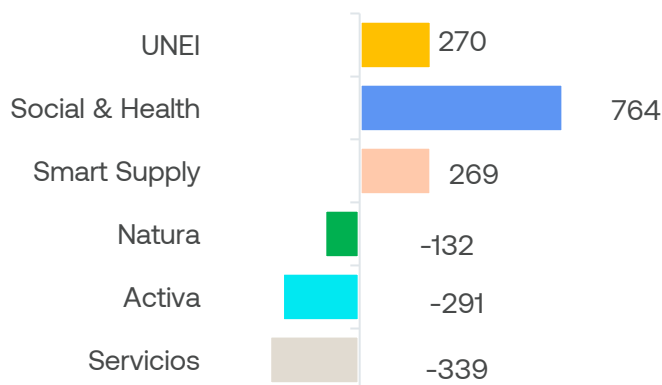
DISTRIBUCIÓN FACTURACIÓN (MILES €)



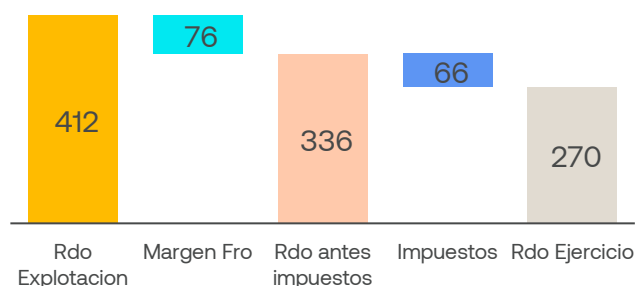
EVOLUCIÓN RDO DESPUÉS IMP (MILES €)



CONTRIBUCIÓN RDO DESPUÉS IMP (MILES €)



DETALLE RDO DESPUÉS IMP (MILES €)



Desempeño económico (GRI 201.1, 201.4)

El análisis del valor económico generado, distribuido y retenido es el siguiente.

VALOR ECONOMICO ⁶ (miles €)	2019	2020
VALOR ECONOMICO GENERADO	21.755,1	19.760,0
Ventas	2.521,9	508,4
Prestaciones de servicios	14.273,4	14.365,4
Otros I ^o explotación	4.958,7	4.885,3
I ^o Financieros	1,2	0,9
VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO	- 19.903,4	- 19.214,1
A empleados	- 13.414,9	- 13.873,3
A proveedores	- 6.138,1	- 5.088,5
A Admones. (Imp sobre Beneficios, Tributos)	- 317,1	- 175,6
A Proveedores de capital (costes financieros)	- 33,3	- 76,7
VALOR ECONOMICO RETENIDO	1.851,7	545,9

Las ayudas otorgadas por el gobierno que ha recibido Unei son las siguientes:

Conceptos (miles €)	2019	2020
Otros ingresos de explotación	4.899	4.827
Subvenciones SMI	4.183	4.070
Subvenciones Creación Empleo	663	409
Subvenciones Unidad de Apoyo	39	305

Consecuencias económicas indirecta (GRI 203.1, 203.2)

El desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras por tipos de Actividades realizadas por Unei en 2020 ha alcanzado los **5,4 millones de euros**, distribuidos por actividad, de la siguiente manera:

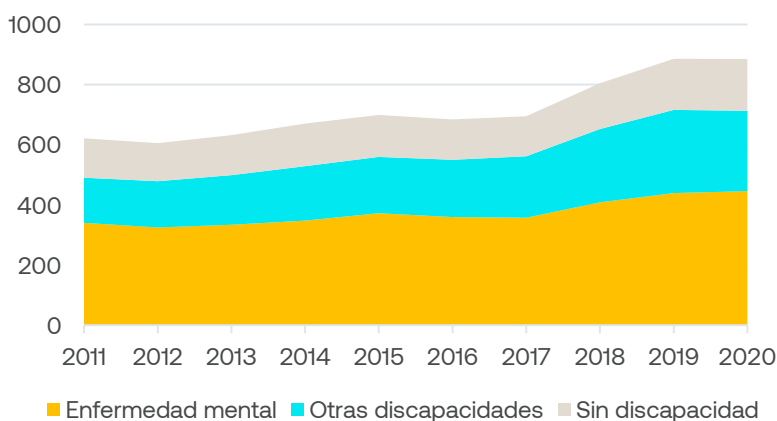
- Smart Supply

⁶ El valor económico generado se ha calculado utilizando los epígrafes de ventas, prestaciones de servicios, otros ingresos de explotación e ingresos financieros. El valor económico distribuido se ha calculado utilizando los epígrafes de gastos de personal, aprovisionamientos y servicios exteriores, tributos satisfechos e impuesto de sociedades, y gastos financieros.

- Nuevo almacén en Automoción 30, inversión de 4.334 miles € con una empleabilidad prevista de 100 personas cuando alcance pleno rendimiento.
- Digitalización de la cadena de suministro, en concreto en software para la gestión robotizada de almacenes (SGA) y seguimiento de flotas (TMS), inversión por valor de 95 miles €.
- Activa
 - Arena Village, inversión de 580 miles €, se espera una empleabilidad de 46 personas en temporada alta. El número de usuarios diarios esperado es de 1.000 en piscina y más de 200 socios en el gimnasio.
 - The Racket Club, inversión de 165 miles €, se dará empleo a unas 10 personas y se esperan más de 500 socios.
- Natura
 - Inversiones por valor de 90 miles € y 22 miles € para acometer los proyectos de Jardinería en los Ayuntamientos de Jerez y Puerto Real, respectivamente.
- Social & Health
 - Unei fabrica y comercializa su propio dispositivo de teleasistencia en movilidad, Mimov, las inversiones en la versión 3 del mismo para continuar a la vanguardia del mercado han alcanzado los 90 miles € durante el 2020.

El objetivo principal de Unei es desarrollar proyectos que promuevan la empleabilidad de las personas con discapacidad, especialmente la derivada de la enfermedad mental. A continuación, se puede ver la evolución de la empleabilidad a lo largo de los últimos años⁷:

EVOLUCIÓN EMPLEABILIDAD (CEE)



⁷ Incluye solos los Centros Especiales de Empleo (CEE), Unei Iniciativa Social y GesJaen

Unei trabaja constantemente para la mejora de la **empleabilidad** en ciertas zonas desfavorecidas:

- Áreas rurales: La actividad de Natura realiza proyectos en Cabo de Gata y Vadillo Castril. Dada la necesaria capilaridad que exige la prestación del servicio de instalaciones de Social&Health, se contratan personas en muchas localidades de zonas despobladas.
- Áreas con índice de tasa de desempleo elevada (mayor del 25%) como Jerez de la Frontera, Puerto Real, Córdoba, Almería, Granada, etc
- Creación de puestos de trabajo en la cadena de suministro. La línea de Smart Supply cuenta con una plantilla media de 106 personas y se prevé que crezca en los próximos años.
- Mejoras en las condiciones ambientales: mediante incorporación de coches de gas, motos y maquinaria eléctrica, placas solares. Esto se analiza detalladamente en el capítulo correspondiente a los indicadores ambientales.

En cuanto a la **productividad**, se está mejorando constantemente en digitalización e inversiones en software que favorece que el rendimiento del trabajador sea más productivo.

5.2. PROVEEDORES Y COMPRAS

Prácticas de adquisición (GRI 204.1)

Trabajar con **proveedores locales** es fundamental en nuestras actividades, llegando a ser más de un 55% del gasto de 2020 en proveedores de **Andalucía**, que es nuestra comunidad local.

Proveedores	Porcentaje
Local - CCAA Andalucía	55%
Nacional (resto de España)	45%
Internacional	0%
Total	100%

Evaluación de la repercusión social y ambiental de los proveedores (G4-SO9, GRI 308.1, 308.2)

El Procedimiento de Compras vigente en Unei contempla parcialmente solo algunos aspectos relacionados con la evaluación social de los proveedores. En cambio, si se contempla como criterio los siguientes aspectos ambientales:

- Certificaciones ambientales reconocidas

- Características ambientales de los productos y servicios, características de los componentes, eficiencia energética del producto, utilización de energías renovables
- Prácticas sostenibles y medidas para reducir la emisión de gases de efecto invernadero

A los proveedores aprobados, se les envían las políticas de Unei y los requisitos ambientales aplicable a nuestros centros de trabajo.

Durante 2020 no se ha incorporado ningún proveedor nuevo.

En 2021 se implantará un nuevo Procedimiento de Compras que contemplará criterios de repercusión social.

5.3. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Cumplimiento de normativa laboral (G4-SO8)

El **Código Ético** de Unei, actualmente en proceso de validación, pone a disposición de las personas trabajadoras un canal que permite comunicar de forma confidencial aquellas actuaciones o conductas que puedan considerarse que vulneran los principios establecidos en el Código Ético.

Cualquier empleado o persona de un grupo de interés podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del Código Ético. Este procedimiento garantiza que quede preservada la identidad de la persona que comunique una actuación anómala. Asimismo, los empleados pueden hacer uso de este procedimiento para consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas existentes en la organización, en las materias objeto del Código.

Las comunicaciones que contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a la interpretación o aplicación del Código Ético podrán hacerse llegar al Comité de Ética a través de correo electrónico establecido, a través del buzón de denuncias en el Portal del Empleado o a la atención del Comité de Ética a la dirección postal de Unei.

El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado o grupo de interés debidamente identificado.

El Comité de Ética analizará la información presentada y hará las pertinentes averiguaciones. Una vez evaluada la denuncia, el Comité determinará la admisibilidad o no de la denuncia y, si procede, trasladará el expediente con toda la información a la Dirección de Servicios Corporativos para que complete la investigación, concluyendo el proceso con la propuesta de resolución que se elevará al

Comité de Dirección, a quien corresponde dictar la resolución que, como consecuencia de la incoación del expediente, se adopte.

Los empleados tienen el deber de informar al Comité de Ética cuando tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad, violación de las leyes o del propio código ético del Grupo.

No existen multas ni sanciones por incumplimiento de la legislación laboral.

Privacidad de los clientes (GRI 418.1)

Unei tiene el compromiso de garantizar que sus sedes, áreas de actividad y, por extensión, todos sus empleados, socios, proveedores y clientes, actúan de forma adecuada y con los mayores estándares de diligencia en lo que se refiere a la protección, tratamiento y privacidad de los Datos Personales. En este sentido, la Política de Protección de Datos Personales aspira a establecer los objetivos de la empresa en materia de protección de datos personales y definir un marco de trabajo que permita garantizar y mejorar dicha protección, respetando los principios y derechos establecidos por la normativa aplicable.

En este sentido **nunca se ha tenido ninguna reclamación por este motivo ni se ha detectado que haya habido fuga de datos o se haya puesto en riesgos los datos de nuestros clientes.**

Cumplimiento regulatorio socioeconómico (GRI 419.1)

En Unei no existen multas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.

Lucha contra la corrupción (GRI 205.3)

En Unei no ha habido casos de corrupción. Desde 2018 existe una **Política Antisoborno y anticorrupción** que está distribuida a todo el personal.

En cualquier caso, sólo están expuestos potencialmente a la corrupción un 12% de la plantilla que se corresponde con Directivos, Managers, Supervisores, Responsables y Técnicos Superiores que se corresponden con los niveles A+, A y B del convenio, ya que el resto del personal no realiza ninguna labor económica.

Unei no realiza ninguna actividad que esté comprendida en el ámbito de la ley de blanqueo.

Fiscalidad (GRI 207.1, 207.2)

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

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

Cumplimiento legal ambiental (GRI 307.1, G4-EN34)

No se han recibido ninguna reclamación, ni multa ni sanción por incumplimiento legal en materia medioambiental.

6

6. MEDIO AMBIENTE

El modelo de Unei mantiene un equilibrio entre sus valores sociales, económicos y medioambientales, asimismo, incorpora en sus Políticas los más altos estándares en materia de medio ambiente, prueba de ello es la **certificación ambiental ISO 14001** para la realización de sus actividades de Social & Health, Natura y Servicios.

Actualmente se está trabajando en dos ejes principales para contribuir a un mundo más sostenible y a la lucha contra el cambio climático:

- Minimización Huella de Carbono, poniendo foco en la utilización de vehículos híbridos, eléctricos o de gas y en la instalación de placas solares.
- Apuesta por la Economía Circular, mediante la minimización del consumo de materias primas y la reutilización y valorización de residuos.

Energía (GRI 302.1, 302.3, 302.3, 302.4, 302.5)

El consumo energético de Unei proviene principalmente de la red eléctrica (82%) y de los paneles solares instalados (18%).

Se cuenta con un contrato con una comercializadora que garantiza que el suministro es de energías 100% renovables, Garantía de Origen (GdO). Únicamente en Cádiz y Málaga existen algunos centros de trabajo que no tienen contrato con GdO.

En 2020, el **92,4% de la energía eléctrica consumida en Unei provenía de fuentes renovables**. En 2021 se tiene como objetivo que sea el 100%.

La distribución del consumo por provincias es la siguiente (KwH):



Por otra parte, en las sedes de Sevilla y Cádiz, se tienen implantadas placas solares en cubierta para generación de energía fotovoltaica con una superficie de 700m² y una potencia de 100 kW. El 18% del consumo durante el 2020 ha sido procedente de estas placas.⁸

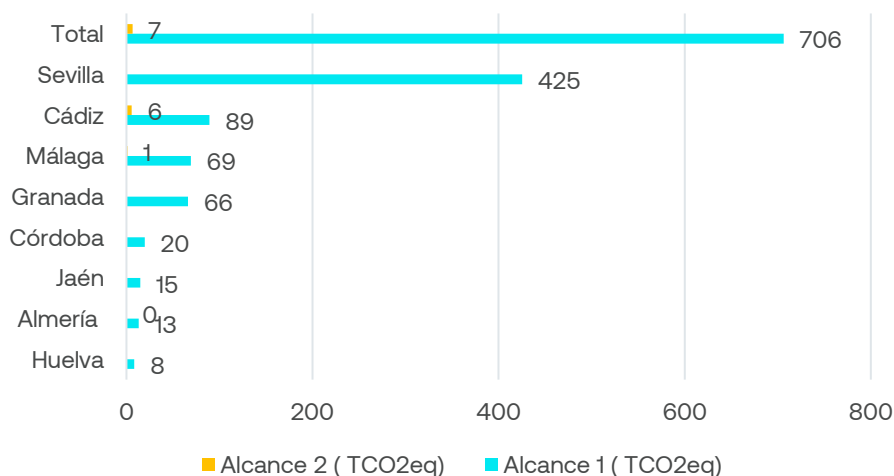


⁸ Durante el 2021 se han instalado 631m² de placas solares en las instalaciones en C/ Automoción 30 con una potencia de 118 kW.

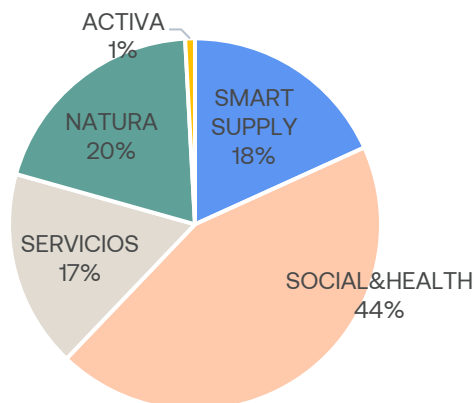
Emisiones (GRI 305.1, 305.2, 305.3, 305.4, 305.5, 305.6, 305.7, G4-EN30)

En el **año 2020** Unei ha calculado su Huella de Carbono (**Alcance 1 y Alcance 2**)⁹ y se ha procedido a inscribir la empresa en el registro SACE de la Junta de Andalucía. El resultado de la cuantificación de emisiones de GEI global de Unei para el año 2020 es de **713.129 kgCO₂eq (713 TCO₂eq)**, lo que supone una ratio de **0,8 TCO₂eq por empleado**.

EMISIONES POR PROVINCIA (TCO₂eq)



EMISIONES POR ACTIVIDAD (TCO₂eq)



La provincia donde se generan las emisiones más altas son en Sevilla ya que es desde donde se centraliza la actividad de Social & Health, que también es la de mayor Huella, muy seguida de Smart Supply que concentra los servicios de logística del Grupo.

⁹ Alcance 1: Emisiones directas por uso de combustible (gasolina, diésel, propano, butano, gas natural) y fugas de gases refrigerantes
Alcance 2: Emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica

Si bien es importante conocer los datos globales, es igualmente útil conocer las ratios por actividad, para saber si posteriormente se va reduciendo las emisiones, siendo más eficientes y sostenibles, aunque la actividad global de la organización aumente.

Actividad	Definición del Dato de Actividad	Dato de Actividad	KgCO2eq	Ratio kgCO2eq/dato actividad
Smart Supply	Km recorridos	655.678	129.946	0,20
Social & Health	Nº actuaciones	111.987	313.224	2,80
Servicios	Plantilla media	478	122.752	256,85
Servicios - Restauración	Nº menús	333.610	80.338	0,24
Natura	Plantilla media	143	141.164	983,92

Analizando los datos también podemos concluir que las emisiones indirectas de Unei son bastante bajas debido a:

- Los contratos realizados con comercializadoras para garantizar que la electricidad consumida en Unei procede de fuentes de energía renovables.
- La instalación de las placas solares
- La paulatina sustitución de vehículos tradicionales de motor térmico (diésel o gasolina) por vehículos de motor híbridos, eléctricos y gas (GLP). Actualmente Unei cuenta con un 42% de vehículos con motor híbrido, 4% gas y un 1% eléctrico.

Por tanto, la reducción en la Huella de Unei irán encaminadas a lo siguiente:

- Durante el 2021:
 - Realizar el contrato de las instalaciones deportivas de Jerez con una comercializadora que disponga de Garantía de Origen (GDO).
 - Sustitución de 10 vehículos diésel por 10 vehículos de combustible gas natural (GLP).
 - Sustitución de dos ciclomotores de gasoil por unos 100% eléctricos para la actividad de Natura.
- Durante el 2022 y 2023:
 - Sustitución de 10 furgonetas y de 10 furgones de combustible gasoil por los mismos pero híbridos de la flota de vehículos de Unei.

Asimismo, de manera periódica se realizarán sesiones de formación sobre conducción eficiente a toda la plantilla.

Materiales (GRI 301.3, G4-EN27, G4-EN28)

La principal actividad que fabrica y envasa productos es Social&Health.

Se trata del dispositivo **Mimov** que es un teléfono móvil GSM/GPRS cuatribanda (funciona en las bandas de frecuencia de 850/900/1800/1900 MHz), está dotado de GPS y que permite la comunicación de eventos. Mimov dispone de cinco teclas de llamada directa a números previamente asignados, esto permite que su manejo sea extraordinariamente sencillo, pudiendo ser usado por mayores, niños o personas que necesiten una simplificación en el uso diario del móvil.

Mimov puede comunicar alarmas automáticas al detectar alguna situación de peligro definida en la plataforma web asociada o definida a través de la App móvil desde tu Smartphone.

Los productos vendidos en 2020 han sido, detallado por componentes:

Descripción		Total	
		Unidades	Kg.
Mimov	Equipos Mimov	841	47
	Tarjetas SIM Mimov	719	0
	Cargadores Mimov	955	104
Anexos y dispositivos adicionales	Detector de Gas	3.250	764
	Detector de Humo	5.700	684
	Unidades ROM	1.000	58
	Cargadores standard	114	12
	Cargador USB	30	2
	Transformadores VI/VI+	1.150	144
Baterías	Baterías Ion-Li Mimov	873	22
	Pila D. Humo	5.700	211
	Pila ROM	1.000	3
	Baterías Vi/VI+ Ni-mh	5.084	697
	Baterías Neat Ni-Mh	171	4
TOTALES		26.587	2.752

Los pesos de los materiales reciclables en 2020 en este producto han sido:

- Cartón 339 kg
- Envase plástico 12 kg

Para garantizar que los materiales potencialmente reciclables se destinan a ello, se cuenta con un contrato de adhesión a ECOLEC para los residuos eléctricos y electrónicos (RAEEs) y ECOEMBES, para los residuos de papel cartón y plástico.

Por otra parte, en el Manual de instrucciones de MIMOV se detalla que el usuario final debe depositar correctamente los residuos del equipo una vez que termine su vida útil.

Residuos (GRI 306.1, 306.2, 306.3, 306.4, 306.5)

Unei genera residuos derivados de sus actividades operativas, propios de oficina y de mantenimiento de maquinaria. Se han clasificado según los procesos generadores en los siguientes:

- Residuos **generales**, generados de la actividad general de oficinas: papel, tóner, plástico, cartón de embalar.
- Residuos de la actividad de **Social&Health**: equipos eléctricos y electrónicos, colchones fuera de uso, etc.
- Residuos de la actividad de **Smart Supply**: no genera residuos propios de la actividad, los residuos generados son los derivados de actividades de mantenimiento de los vehículos, etc.
- Residuos de la actividad **Natura**: césped, restos de poda, etc.
- Residuos de la actividad **Activa**: En 2020 la piscina de Jerez ha estado cerrada y el Club en obras por lo que no se dispone de datos de residuos de esta actividad en este año.
- Residuos de la actividad de **Servicios**: Concretamente nos centraremos en residuos de las cocinas industriales.

Los datos en kilogramos durante 2020 han sido:

LER	RESIDUOS	ACTIVIDAD	AL	CA	CO	GR	HU	JA	MA	SE	TOTAL
200101	Papel y Cartón	General	-	-	150	754	-	-	2.975	13.889	17.768
200139	Plástico	General	-	-	125	21	-	-	125	238	509
200301	Restos y orgánicos (mezcla)	General	-	-	115	-	-	8	6.500	26	6.649
160604	Pilas alcalinas	General	-	6	1	1	-	1	4	3	16
80318	Tóner de impresoras	General	-	10	6	4	-	-	7	53	80
200307	Colchones	Social&Health	129	-	500	750	-	-	3.850	2.895	8.124
160605	Residuos de baterías y acumuladores de equipos electrónicos	Social&Health	N/A	N/A	N/A	17	N/A	N/A	7	881	905
200201	Restos de poda	Natura	-	281.520	-	2	-	-	-	20	281.542
200201	Césped	Natura	-	16.320	-	-	-	-	5.000	7	21.327
200139	Plástico	Servicio	-	-	-	-	-	-	20	4.456	4.476
200102	Vidrio	Servicio	-	-	2	1	-	-	1.362	9	1.374
2003001	Restos y orgánicos (mezcla)	Servicios	-	-	-	-	-	-	1.300	-	1.300
200125	Grasas comestibles (restos de aceite vegetal de cocinas)	Servicios	-	-	-	-	-	-	300	655	955
200138	Madera	Servicios	-	-	30	125	-	-	345	815	1.315
200140	Chatarra	Smart Supply	-	-	60	6	660	-	4.002	60	4.788
160214	Equipo eléctricos y electrónicos (RAEE'S)	General	-	-	50	-	-	-	200	2	252
160605	Residuos de baterías y acumuladores de equipos electrónicos	General	-	-	-	-	35	-	10	30	75
TOTAL			129	297.856	1.039	1.681	695	9	26.007	24.038	351.454

Generación de residuos Peligrosos

La generación de Residuos Peligrosos en Unei proviene de las actividades propias de mantenimientos de maquinaria, equipos o vehículos. No es posible dividir su generación por actividades, por tanto, se dan en cantidades globales de cada provincia. En las provincias que hay varias sedes, se han sumado los residuos del mismo

LER. Los datos en kilogramos durante 2020 han sido:

LER	RESIDUOS	AL	CA	CO	GR	HU	JA	MA	SE	TOTAL
130205*	Aceites usados y lubricantes	-	22	-	-	-	-	27	8	57
150202*	Trapos y material absorbente manchado con aceites, PQ, pintura, etc	-	-	2	4	-	-	44	1.932	1.981
160603*	Pilas botón (que contienen mercurio)	-	-	-	-	-	-	2	-	2
150110*	Envases vacíos de productos de limpiezas, pintura, disolvente, etc.	-	70	5	9	-	-	1.018	174	1.276
140603*	Disolventes y mezclas de disolventes	-	-	-	-	-	-	7	15	22
TOTAL		-	92	7	13	-	-	1.098	2.129	3.339

Como mejora para 2021 se ha elaborado y aprobado un **Plan Integral de Gestión de Residuos**, que parte del firme compromiso por minimizar los residuos generados y controlar su reutilización, reciclaje, valorización y eliminación. De este modo:

- Se han destinado esfuerzos para la correcta identificación de los residuos peligrosos y no peligrosos, sus fuentes de procedencia, la adecuación de las condiciones de almacenaje y su etiquetado.
- Se está poniendo énfasis en los centros de trabajo acerca de la importancia de priorizar la jerarquía de residuos, gestionarlos siempre mediante gestores autorizados y conservar la correcta documentación.
- Para garantizar el cumplimiento de estas y otras medidas, se ha incorporado la figura del Coordinador Ambiental de Residuos (CAR) a Unei.

Por otra parte, durante 2021, se han incorporado **conceptos de economía circular**:

- Valorización de restos vegetales incorporando una trituradora de restos vegetales para colocar en alcorques del municipio de Puerto Real o realizar donaciones a viveros.
- Convenio con RECILEC y ECOEMBES para valorización de los equipos MIMOV al final de su vida útil.

7

7. SOBRE ESTA MEMORIA

7.1. PRINCIPIOS APLICADOS

Para determinar el contenido de la Memoria

Unei ha seguido el estándar internacional GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de su primera Memoria de Sostenibilidad que corresponderá a los datos del año 2020 en su modalidad de **Esencial**, a través de los cuales consigue comunicarse por medio de un lenguaje común con el resto de las organizaciones y grupos de interés, consiguiendo participar en la comunidad global e incrementado la calidad de la información generando una mayor transparencia.

Esta Memoria se ha realizado bajo la modalidad **Esencial** y tendrá un **periodo anual** de presentación.

Para determinar la calidad de la Memoria

Los principios usados por Unei son:

Precisión

Unei considera que la información aportada es suficiente y está detallada con precisión, como para que los grupos de interés puedan formarse una opinión del desempeño de la organización aportando datos contrastados y precisos.

Equilibrio

La presente Memoria de Sostenibilidad, describe tanto aspectos positivos generados en el periodo, como los aspectos negativos que ha sufrido la organización, reflejando de este modo una imagen equilibrada y no sesgada de la organización.

Claridad

Unei se esfuerza para que la información expuesta tanto en la Memoria de Sostenibilidad, como en su página web www.Unei.com resulte comprensible, accesible y útil, apoyándose en gráficos, esquemas y tablas buscando que se presente la información de una manera atractiva y transparente.

Comparabilidad

Con el objetivo de realizar una comparativa interanual de la información, se han tomado en cuenta e incluido en esta Memoria de Sostenibilidad, series de datos cuantitativos con su análisis correspondiente, así como tablas comparativas, que desde nuestro parecer son necesarias para contrastar modificaciones del alcance buscando así favorecer la comprensión por parte de las partes interesadas.

Fiabilidad

La información cualitativa y cuantitativa de los indicadores básicos, específicos para la realización de este informe, han sido verificados externamente por las empresas certificadoras de los distintos sistemas de gestión que se encuentran en posesión de la organización y que son evidenciados en el cuerpo de esta memoria.

Puntualidad

Unei elaborará anualmente, una actualización de la información de esta Memoria de modo que la información esté disponible a tiempo para que los grupos de interés tomen decisiones informadas.

7.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La dirección de Unei ha llevado a cabo un Análisis de Materialidad para definir los indicadores claves y establecer las prioridades estratégicas de su sostenibilidad, evaluando cada GRI por dos parámetros (Relevancia e Influencia) y dando como resultado los siguientes aspectos materiales, sobre los que se trabajarán

CATEGORÍA/ SUBCATEGORÍA		ASPECTO
economía		Desempeño económico
		Presencia en el mercado
		Impactos económicos indirectos
		Prácticas de compras locales
		Lucha contra la corrupción
		Fiscalidad
MEDIO AMBIENTE		Energía
		Emisiones
		Residuos
		Cumplimiento legal ambiental
		Evaluación ambiental de los proveedores
		Productos y servicios
		Transporte
		Gasto en inversiones ambientales
DESEMPEÑO SOCIAL	PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO	Mecanismos de reclamación ambiental
		Empleo
		Relaciones entre los trabajadores y la dirección
		Salud y seguridad en el trabajo
		Formación y Enseñanza
	DERECHOS HUMANOS	Diversidad e igualdad de oportunidades
		No discriminación
	SOCIEDAD	Cumplimiento normativo laboral
		Evaluación de la repercusión social de los proveedores
		Mecanismos de reclamación por impacto social
	RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTO	Marketing y etiquetado
		Privacidad de los clientes
		Cumplimiento regulatorio socioeconómico

7.3. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS		CANAL COMUNICACIÓN	FRECUENCIA COMUNICACIÓN
CLIENTES	FAISEM/SOAE	Reuniones continuas	Semanal
	SAS	Reuniones continuas	Semanal
	ASSDA	Reuniones continuas	Semanal
	Administración Pública (Aytos, Consejerías JdA, etc.)	Reuniones periódicas	Mensual
	Clientes privados - empresa	Reuniones periódicas	Mensual
	Clientes privados - particular (espacios deportivos)	Cartelería, emails, contacto web	Semanal
USUARIOS DEL CLIENTE	Teleasistencia, limpieza, restauración, MAO	A través del cliente Teléfono	Semanal
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Unidades de Salud Mental		Semanal
	Consejería Empleo (CEE, SST)		Semanal
	Consejería Des ^o Sostenible		Semanal
	AEPD (Protección datos)		Mensual
TRABAJADORES	Unei Grupo Social	Buzón sugerencias Reuniones periódicas	Semanal
	Unei Iniciativa Social y GesJaen	UdA, Sindicatos Buzón sugerencia	Semanal
	Recursos a domicilio	UdA, Sindicatos Buzón sugerencia	Semanal
FAMILIAS DE LOS TRABAJADORES	CEE	UdA	Semanal
PROVEEDORES	FAISEM/SOAE		Semanal
	Productos de limpieza	Reuniones periódicas	Mensual
	Utensilios de limpieza	Reuniones periódicas	Mensual
	Productos jardinería	Reuniones periódicas	Mensual
	Maquinaria y equipos jardinería	Reuniones periódicas	Mensual
	Productos perecederos	Reuniones periódicas	Mensual
	Productos no perecederos	Reuniones periódicas	Mensual
	Ferretería	Reuniones periódicas	Mensual
	Envases	Reuniones periódicas	Mensual
	Empresas mantenedoras y suministradoras	Reuniones periódicas	Mensual
	Gestor de Residuos	Reuniones periódicas	Mensual
COMPETIDORES	Otros CEE	Reuniones con Asociaciones/ Fundaciones	Mensual
	No CEE	-	-
PROPIETARIOS/SOCIOS e INVERSORES	FAISEM	Reuniones continuas	Semanal
	ILUNION	Reuniones continuas	Semanal
	INVERSOR PRIVADO	N/a	Semanal

GRUPOS DE INTERÉS		CANAL COMUNICACIÓN	FRECUENCIA COMUNICACIÓN
MOVIMIENTO ASOCIATIVO DISCAPACIDAD	ACECA, ADECEM, FEACEM, AECEMFO, ONCE/ FUNDACION ONCE	Reuniones continuas	Semanal
MEDIOS DE COMUNICACIÓN			Semanal
SOCIEDAD			

8

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS

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

Contenido	G4	Estándar GRI	Indicador	ODS	PACTO MUNDIAL	LEY 11/2018	Página
Básico general: OBLIGATORIO	G4-3	102.1	Nombre de la organización			X	67
	G4-4	102.2	Actividades, marcas, productos y servicios más importantes	ODS 16 Y 17		X	8
	G4-5	102.3	Ubicación de la sede			X	67
	G4-6	102.4	Países en los que opera			X	67
	G4-7	102.5	Régimen de propiedad y forma jurídica			X	7, 67
	G4-8	102.6	Mercados de destino (ubicación, sector, tipo de cliente, etc)	ODS 16 Y 17		X	42, 67
	G4-9	102.7	Tamaño de la organización (nº empleados, ventas, servicios)	ODS 8		X	22, 41
	G4-10	102.8	Información sobre empleados y otros trabajadores	ODS 8		X	22
	G4-12	102.9	Describe la cadena de suministro	ODS 5, 8 Y 16		X	8
	G4-13	102.10	Cambios significativos en la organización o en la cadena de suministro (tamaño, accionariado, infraestructura, etc.)	ODS 5, 8 Y 16		X	5
	G4-14	102.11	Principio de Prevención Ambiental		Ppio 7: Medio Ambiente	X	49
	G4-15	102.12	Iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización ha suscrito		Ppio 1,2: Derechos Humanos Ppio 8: Medio Ambiente	X	14
	G4-16	102.13	Pertenencia a asociaciones u organizaciones	ODS 5, 8 Y 16		X	14
	G4-1	102.14	Declaración Responsable	ODS 16 Y 17		X	2
	G4-56	102.16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	ODS 5 Y 16	Ppio 1, 2: Derechos Humanos	X	46
	G4-34	102.18	Estructura directiva y propietarios	ODS 5 Y 16		X	30
	G4-24	102.40	Lista de Grupos de interés vinculados a la organización	ODS 17			59
	G4-11	102.41	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos		Ppio 1: Derechos humanos. Ppio 3: Normas Generales		33

Contenido	G4	Estándar GRI	Indicador	ODS	PACTO MUNDIAL	LEY 11/2018	Página
Básico general: OBLIGATORIO		102.42	Elección de los Grupos de interés. En qué se basa	ODS 17			59
	G4-26	102.43	Enfoque de los grupos de interés, participación, aportaciones, frecuencia, medios, etc.	ODS 17			59
	G4-27	102.44	Temas y preocupaciones claves detectados por los grupos de interés	ODS 17			59
	G4-17	102.45	Entidades que figuran en los estados financieros de la organización				68
	G4-18	102.46	Contenido de la memoria y cobertura de cada tema				56
	G4-19 y 20	102.47 y 103.1	Lista de temas materiales que se han tenido en cuenta para la memoria				56
	G4-21		Alcance fuera de la organización, de cada aspecto material				-
	G4-22	102.48	Re-expresión de la información de informes anteriores				-
	G4-23	102.49	Cambios significativos en la lista de temas materiales y cobertura de cada tema respecto a memorias anteriores				-
	G4-28	102.50	Periodo objeto de la memoria				7
	G4-29	102.51	Fecha de la última memoria				-
	G4-30	102.52	Ciclo de presentación de las memorias (anual, bienal, etc.)				56
	G4-31	102.53	Persona de contacto para resolver dudas sobre el contenido de la memoria				69
	G4-32	102.54 y 102.55	Opción de conformidad elegida (esencial o exhaustiva). Índice GRI y referencia al informe de verificación externa (no obligatoria)	ODS 16			56
	(G4-33)	102.56	Detalles de la verificación externa	ODS 16			-
	G4-DMA	103.1	Explicación del tema material y su cobertura				56
	G4-DMA	103.2	El enfoque de gestión y sus componentes. Para cada tema material (explicación de cómo se gestiona el tema, enfoque (política, compromiso, objetivo, responsabilidades y recursos)				56
	GA-DMA	103.3	Evaluación del enfoque de gestión. Para cada tema material (mecanismos de evaluación, resultados y modificación)			X	56

Contenido	G4	Estándar GRI	Indicador	ODS	PACTO MUNDIAL	LEY 11/2018	Página
Específico: Desempeño Social	G4 - LA1	401.1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	ODS 5, 8	Principio 6: Normas Laborales	X	22
	G4 - LA4	402.1	Plazos Mínimos de preavisos de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	ODS 3, 8	Principio 6: Normas Laborales	X	32
	G4 - LA5	403.1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	ODS 3, 8	Principio 3: Normas Laborales	X	32
	G4 - LA6	403.2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencias de accidentes, EP, días perdidos, absentismo, muertes por accidente laboral	ODS 3, 8		X	35
	G4 - LA8	403.4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos			X	35
	G4 - LA9	404.1	Media de horas de formación al año por empleado	ODS 4, 5, 8		X	25
	G4 - LA10	404.2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	ODS 4, 5, 8		X	25
	G4 - LA12	405.1	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	ODS 5, 8	Principio 6: Normas Laborales	X	28
	G4 - LA13	405.2	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	ODS 5, 8, 10	Principio 6: Normas Laborales	X	28
	G4-HR3	406.1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	ODS 5, 8, 10	Principio 6: Normas Laborales	X	37
	G4-PR8	418.1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	ODS 16			47
	G4-PR9	419.1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	ODS 16			47
	G4-PR5		Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes				39
	G4-SO8		Valor monetario de las multas significativas y numero de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa				46

Contenido	G4	Estándar GRI	Indicador	ODS	PACTO MUNDIAL	LEY 11/2018	Página
	G4-SO9		Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social				45
	G4-SO10		Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas				44
	G4-SO11		Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación				44

Contenido	G4	Estándar GRI	Indicador	ODS	PACTO MUNDIAL	LEY 11/2018	Página
Específico – Economía	G4- EC1	201.1	Valor Económico Directo Generado y Distribuido	ODS 2, 7, 8, 9 Y 16			43
	G4- EC4	201.4	Asistencia financiera recibida del Gobierno (desgravaciones, subvenciones, exenciones de pago, etc.)	ODS 16			43
	G4- EC5	202.1	Ratio del salario de categoría inicial por sexo frente al salario mínimo local	ODS 5, 8 Y 10	Principio 6; Normas Laborales		32
	G4- EC6	202.2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		Principio 6; Normas Laborales		32
	G4- EC7	203.1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados				44
	G4- EC8	203.2	Impactos económicos indirectos significativos				44
	G4- EC9	204.1	Proporción del gasto en proveedores locales	ODS 5, 8, 16			45
	G4-SO4	205.2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	ODS 16	Principio 10: Anticorrupción	X	47
	G4-SO5	205.3	Casos confirmados de corrupción confirmados y medidas adoptadas	ODS 16		X	47
	-	207.1	Enfoque fiscal			X	48
	-	207.2	Control y gestión del riesgo fiscal			X	48

Contenido	G4	Estándar GRI	Indicador	ODS	PACTO MUNDIAL	LEY 11/2018	Página
Específico: Medio Ambiente		301.3	Productos reutilizados y materiales de envasado		Principio 9: Medio Ambiente	X	53
	G4- EN3	302.1	Consumo Energético Interno (fuentes renovables y no renovables)	ODS 3, 7, 8, 12, 13, 14, 15	Principio 9: Medio Ambiente		51
	G4- EN15	305.1	Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (Alcance1)	ODS 3, 7, 8, 12, 13, 14, 15		X	51
	G4- EN16	305.2	Emisiones Indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance2)	ODS 3, 7, 8, 12, 13, 14, 15		X	51
	G4- EN18	305.4	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	ODS 3, 7, 8, 12, 13, 14, 15	Principio 7, 8 y 9: Medio Ambiente	X	51
	G4- EN22	306.1	Generación de residuos. Operaciones que generan residuos	ODS 3, 6, 8 Y 12			54
	G4- EN23	306.2	Gestión de los impactos significativos relacionados con los residuos	ODS 3, 6 Y 12	Principio 7 y 8: Medio Ambiente		54
	G4- EN25	306.4	Residuos no destinados a eliminación	ODS 3, 6 Y 12	Principio 9: Medio Ambiente		54
	G4- EN26	306.5	Residuos destinados a eliminación	ODS 3, 6, 8 Y 12			54
	G4- EN29	307.1	Incumplimiento de las legislación y normativa ambiental. Valor Monetario de las multas significativas y numero de sanciones no monetarias	ODS 3, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15			48
	G4- EN32	308.1	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	ODS 5, 8, 16			45
	G4- EN28		Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos				53
	G4- EN30		Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal				50
	G4- EN31		Desglose de los gastos y las inversiones ambientales				-
	G4- EN34		Número de Reclamaciones Ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación				48

9

9. anexos

9.1. IDENTIFICACIÓN Y DATOS DE CONTACTO (GRI 102.1, 102.3, 102.5)

El grupo Unei está formado por las siguientes empresas:

- Unei Grupo Social, S.A., con C.I.F. A-41431891
- Unei Iniciativa Social, S.L.U., con CIF B-41610825. Nº Calificación CEE 66/93-SE.
- G.E.S. JAÉN, S.L., con CIF B-23313158. Nº Calificación CEE 73-JA.
- Recursos a Domicilio, A.I.E., con CIF G-91367243.

La **Sede Central** se encuentra en **Sevilla**:

	c/Automoción, 5. 41007 Sevilla
	954 475 330
	hola@unei.com
	www.unei.com
	https://www.facebook.com/unei-114610973689140
	https://www.linkedin.com/company/unei-grupo-social
	https://www.instagram.com/uneigrupo

9.2. CENTROS DE TRABAJO DE UNEI

Unei cuenta con sedes en todas las provincias de **Andalucía** y en **Madrid**.

Código	Provincia	Dirección	Actividades
04-01	Almería	Avenida Mare Nostrum nº 167 Almería, 04009	Smart Supply Natura Servicios
11-01	Cádiz	Av. Alcalde Cantos Ropero 104, naves 2, 3, 4 y 5 Jerez Fra, 11408	Smart Supply Natura Servicios
11-06	Cádiz	C/ Laguna s/n Jerez Fra, 11404	Activa
11-08	Cádiz	C/ Varsovia Jerez Fra, 11405	Activa
14-01	Córdoba	Avda. Gran Capitán, 46 Córdoba, 14006	Servicios
14-02	Córdoba	Juan Bautista Escudero, 263-G (Pol. Ind. Las Quemadas) Córdoba, 14014	Smart Supply Natura
18-01	Granada	Ctra de la Zubia, s/n Granada, 18008	Natura Servicios
18-02	Granada	C/ Adolfo Perez Ezquivez, Bajo La Zubia, 18140	Smart Supply
21-01	Huelva	P. La Paz, C/ La Canaleja nº 06 Huelva, 21007	Smart Supply Natura Servicios
23-01	Jaén	Cortijo "Las Lagunillas", s/n Jaén 23009	Natura Servicios Smart Supply
28-01	Madrid	C/ Perú nº4, local 7, Las Rozas de Madrid, 28290	Social & Health
29-01	Málaga	Pl. Hospital Civil, s/n Málaga, 29009	Smart Supply Natura

Código	Provincia	Dirección	Actividades
			Servicios
29-08	Málaga	C/ Mariscal, s/n Málaga, 29008	Servicios
29-06	Málaga	C/ Marea Baja, 23 Málaga, 29006	Smart Supply
41-01	Sevilla	c/ Automoción, 5 Sevilla, 41007	Sede Central
41-02	Sevilla	c/ Bórac, 4 Sevilla, 41007	Servicios
41-05	Sevilla	c/ Albardonerros, 29 Carmona, 41410	Natura Servicios
41-07	Sevilla	Mercado de Abastos Carmona, 41410	Servicios
41-03 ¹⁰	Sevilla	C/Bromo, 4 Sevilla, 41007	Smart Supply
41-04	Sevilla	Cortijo de Cuarto, nave Sevilla, 41014	Smart Supply

¹⁰ Durante el 2021 se ha inaugurado el almacén de Smart Supply en C/Automoción 30 que ha incorporado la actividad de la sede 41-03 de C/ Bromo y otras adicionales.



HOY PUEDE SER UN GRAN EXTRAORDINARIO DÍA