



---

## INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2012

---

*Construcciones MARIEZCURRENA, S.L*



---

# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2012

---

## *CONSTRUCCIONES MARIEZCURRENA, S.L*

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO.....	3
INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA .....	4
POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	5
SITUACIÓN GENERAL DE LA RS.....	6
ACCIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE RS EN 2012.....	7
GENERAL .....	7
PRINCIPIO 1 .....	8
PRINCIPIO 2.....	9
PRINCIPIO 3.....	10
PRINCIPIO 4.....	11
PRINCIPIO 5.....	12
PRINCIPIO 6.....	13
PRINCIPIO 7.....	14
PRINCIPIO 8.....	15
PRINCIPIO 9.....	16
PRINCIPIO 10 .....	17
BATERÍA PRINCIPALES INDICADORES RS .....	18

## CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Santesteban 19 de Septiembre de 2013

Estimados señores:

Me complace confirmar la renovación del compromiso de Construcciones MARIEZCURRENA con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. La renovación del compromiso adquirido en 2011 coincide con nuestro segundo informe de progreso desde la adhesión y representa la consolidación de un proceso que se inició con la implantación de un sistema de gestión de la responsabilidad social de acuerdo a los requisitos establecidos por la especificación europea IQNet-SR10.

Durante este tiempo continuamos esforzándonos en trasladar a la gestión diaria de la empresa los principios de nuestra Política de Responsabilidad Social y las inquietudes de los grupos de interés con los que se relaciona la empresa.

A lo largo de 2012, se ha realizado una nueva revisión del manual de responsabilidad social y hemos modificado nuestra Política de Responsabilidad Social. También en 2012 hemos consolidado nuestro informe anual de análisis de las expectativas de los Grupos de Interés. Ha de significarse el alto grado de satisfacción de los principales Grupos de Interés de la organización.

También quiero hacer referencia al fuerte compromiso con el empleo de la organización, especialmente en un año difícil debido a la actual coyuntura económica que se ha materializado en el mantenimiento de los puestos de trabajo a pesar de la caída de los principales indicadores económicos.

Continuamos aplicando las medidas e iniciativas derivadas de los diagnósticos en materia de igualdad y de no discriminación realizados en 2011 que han posibilitado el reconocimiento como entidad colaboradora en materia de igualdad por parte del Instituto Vasco de la Mujer. Se continúa trabajando en la vigilancia ética y de Derechos Humanos en la gestión diaria de la empresa.

Los esfuerzos encaminados a reducir el impacto ambiental se han focalizado, sobre todo, en la gestión de los residuos y en nuestra *huella de carbono* lo que ha permitido reducir nuestras emisiones de CO<sub>2</sub>, aunque nuestra intensidad energética, en términos de emisiones de CO<sub>2</sub>/€ de actividad, ha aumentado. Se continúa trabajando en toda la cadena de suministro en la búsqueda de materiales y soluciones más respetuosos con el medio ambiente.

El informe de progreso que ahora presentamos incluye los avances en la aplicación de los Principios del Pacto Mundial y los compromisos futuros en relación con los mismos.

Un afectuoso saludo

  
Juan Ignacio MARIEZCURRENA ECHEVERRIA  
Gerente

CONSTRUCCIONES  
MARIEZCURRENA, S.L.  
C/ Mayor, 28  
30001 SANTESTEBAN Navarra

## INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

---

Entidad: Construcciones MARIEZCURRENA, S.L.

Dirección: Calle Mayor, 28. 31740 DONEZTEBE/SANTESTEBAN (NAVARRA)-  
SPAIN

Dirección web: [www.mariezcurrena.com](http://www.mariezcurrena.com)

Alto cargo: Juan Ignacio MARIEZCURRENA. Gerente

Fecha de adhesión: 06/10/2011

Nº de empleados: 140

Sector: Construcción e Ingeniería

Ámbito Territorial de operación: España

Actividad principal:

Movimiento de tierras y perforaciones.  
Puentes, viaductos y grandes estructuras.  
Edificaciones. Hidráulicas. Marítimas.  
Viales y pistas. Instalaciones eléctricas.  
Telecomunicaciones e instalaciones  
radioeléctricas. Instalaciones mecánicas.  
Especiales (sondeos, inyecciones y  
pilotajes. Tablestacados.  
Ornamentaciones y decoraciones.  
Jardinería y plantaciones. Estaciones de  
tratamiento de aguas). Conservación y  
mantenimiento de carreteras, pistas,  
autopistas, autovías y calzadas.



Ventas/Ingresos: 19.392.298 €

Principales Grupos de Interés: Clientes/Empleados/Comunidad-Sociedad

Período cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

Periodicidad del informe de progreso: Anual

Contacto: Ignacio GARRO

Certificado Responsabilidad Social según Norma IQNet SR10: SR10-0004/2011



## POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

---

Construcciones MARIEZCURRENA, es consciente de que el adecuado desarrollo económico debe ser compatible con el compromiso social y el respeto al medio ambiente contribuyendo así a un desarrollo sostenible de la sociedad.

En este convencimiento Construcciones MARIEZCURRENA ha adoptado una serie de principios que le permitan seguir creciendo de acuerdo a la mayor demanda de infraestructuras que requieren las sociedades avanzadas, siempre dentro de un marco de respeto al medio ambiente y realizando una labor de colaboración activa en el ámbito social.

Los tres ejes que constituyen la base del desarrollo de Construcciones MARIEZCURRENA son el económico, ambiental y el social persiguiendo en todo momento un adecuado equilibrio en las tres dimensiones.

En particular este objetivo se materializa en los siguientes compromisos:

- Trasladar a la gestión diaria de la empresa las inquietudes de todos los grupos con los que se relaciona la empresa.
- Respetar los derechos y principios generales de responsabilidad social y en particular los establecidos en la Norma ISO 26000 sobre: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético y respeto a los intereses de partes interesadas, al principio de legalidad, a la normativa internacional de comportamiento y a los derechos humanos.
- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios en materia de responsabilidad social
- Establecer y revisar objetivos, metas y programas en materia de responsabilidad social
- Fomentar el desarrollo personal, laboral y social de todos nuestros trabajadores, promocionando la concienciación medioambiental y social mediante programas de formación, garantizando unas condiciones de trabajo óptimas y seguras así como garantizar la conciliación de la vida familiar y la no discriminación.
- Promocionar los valores de desarrollo sostenible y buenas prácticas de gestión entre clientes, proveedores y subcontratistas de bienes y servicios basados en una relación de mutuo beneficio tomando como base una comunicación fluida y transparente.
- Desarrollar e implantar Modelos de Gestión de la Responsabilidad Social que integren la calidad, la seguridad y salud laboral y la protección del medio ambiente persiguiendo la mejora continua.

Para garantizar el cumplimiento de nuestra Política de Responsabilidad Social, Construcciones MARIEZCURRENA ha desarrollado e implantado un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social de acuerdo a los requisitos de la especificación IQNet SR10 y ha elaborado e implantado un Código de Conducta que son sometidos a auditorias y verificaciones que aseguran su cumplimiento.

Esta política de responsabilidad social se comunica a todas las personas que trabajan en la empresa y está a disposición del público.

2 de Noviembre de 2012

Juan Ignacio MARIEZCURRENA

## SITUACIÓN GENERAL DE LA RS

Construcciones MARIEZCURRENA estableció en 2010 su Política de Responsabilidad Social basada en los requisitos de la Norma Internacional ISO 26000, entonces en borrador, que incluye en su desarrollo los 10 principios del Pacto Mundial.

Para el desarrollo de esta política se cuenta con un sistema de gestión de la responsabilidad social basado en el estándar europeo IQNet SR10 que se encuentra certificado por AENOR desde 2011.

Los principales elementos sobre los que se soporta el sistema de gestión son:

- Política de responsabilidad social
- Manual de responsabilidad social
- Procedimientos exigidos por la normativa de referencia
- Documentos necesarios para la correcta implantación del sistema como códigos de conducta, etc.
- Distintos Registros exigidos por la normativa y legislación aplicable




Nuestra estrategia en materia de responsabilidad social se basa en la incorporación de las sugerencias de los Grupos de Interés en nuestros procesos de decisión. Para ello existe una sistemática para el análisis de las expectativas de aquéllos a través de encuestas, escucha activa, etc. Anualmente se elabora un informe sobre las expectativas de los grupos de interés que se trata en la revisión por la Dirección.

Por otro lado, los 10 principios del Pacto Mundial se miden indirectamente a través de una batería de 25 indicadores aproximadamente, basados en el estándar G3 (*Global Reporting Initiative*), que son analizados desde 2008.



Anualmente se establecen objetivos en materia de responsabilidad social dentro del programa general de objetivos de la organización que se siguen y analizan periódicamente en el seno de las revisiones de la Dirección.

 <b>ZUBEDER</b> INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS UNIDAD E INVESTIGACIÓN EN TROMBOSIS 2						OBJETIVOS Y PLANEACIÓN - AÑO 2013		Aprobado:  J.J. Morero-Cabrera		
<b>SUBJECTO 01</b>								<b>U</b>	<b>MA</b>	<b>EST</b>
<b>PROYECCIÓN DEL EMBARRAS. ADERSIÓN A MODELOS DE RECONOCIMIENTO</b>										
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>FECHAS INICIO</b>	<b>FECHAS CIERRE</b>	<b>PLAZO</b>	<b>ESTADO</b>	<b>COMENTARIOS</b>				
Proceso de sensibilización de adherencia a programas de: - Realizar educación de la competencia y de temas en reproducción - Trabaja en familia	CS	2 Jornadas			Enunci	- Hechos: los gestantes en la servicios. Competencia costosa				
- Se fortalecen los hábitos de alimentación y adherencia a medicamentos	CS	2 Jornadas	27/06 del año del 2013		Enunci	- Lanzado el proyecto. Obtenida los reconocimientos.				
Estimación de hábitos nutricionales del embarazo	CS/PT/CS	9 Jornadas			Appt	- Abierto: Solo programa específico (los registros).				
Deposición en función de dietas	CS	Variable	Pendiente		Absta					
<b>SUBJECTO 02</b>								<b>U</b>	<b>MA</b>	<b>EST</b>
<b>EVALUACIÓN RECONOCIMIENTO DE EMBAZAROS</b>										
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>FECHAS INICIO</b>	<b>FECHAS CIERRE</b>	<b>PLAZO</b>	<b>ESTADO</b>	<b>COMENTARIOS</b>				
Realizar un Ensayo de evaluación	CS	2 Jornadas	-		Enunci	- En el mes de 2013 Se realizó el primer curso de actualización de reconocimiento estético. Se diseñó la encuesta y se implementó tanto en el área ambulatoria como en el área de maternidad.				
Se valoró la atención de Plan Integral en los niveles asistenciales en el Plan gestacional a partir de:	CS	9 Jornadas	Pendiente		Trabajo en	- Se está en proceso de implementación de Plan Integral y obtención de los resultados. Se han diseñado (Plan PI), muy similar al seguimiento estético.				
	CS/PT/CS	9 Jornadas								

## ACCIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE RS EN 2012

### GENERAL

A lo largo de 2012 las acciones más relevantes en materia de responsabilidad social acometidas por la organización han sido:

- Como consecuencia de la publicación de la nueva especificación IQNet-SR10 en noviembre de 2012 se elabora una nueva versión del Manual de RS y se modifica la Política de responsabilidad social adaptando todo el sistema a la especificación IQNet-SR10. Tras la modificación se hace la difusión correspondiente en la organización y también se actualiza la página web.
- Presentación al reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades del Instituto Vasco de la Mujer EMAKUNDE.



- También en 2012 se elabora y presenta por primera vez el informe de progreso del pacto mundial correspondiente a 2011.
- En 2012 se adapta la nueva metodología de identificación y evaluación de los Grupos de Interés. Se encuentra que los principales grupos de interés están constituidos por Empleados y Comunidad y Sociedad.
- Se ha sistematizado la comunicación con los grupos de interés. En coherencia con lo especificado en el manual de RS, se han especificado, concretado y documentado las herramientas para la evaluación de la satisfacción de los Grupos de Interés distinguiendo métodos *transversales* comunes a todos los GI y *específicos* para cada GI
- Ha de significarse el elevado grado de satisfacción de los Grupos de Interés, particularmente de empleados, proveedores-subcontratistas y clientes, principales grupos de interés de la organización.
- También destaca el alto nivel de satisfacción de las alianzas, otro de los Grupos de Interés importantes para la organización.
- Hay que destacar asimismo el fuerte compromiso con el empleo especialmente en un año difícil debido a la actual coyuntura económica que se ha materializado en el mantenimiento de los puestos de trabajo a pesar de la caída de los principales indicadores económicos.

## PRINCIPIO 1

### • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

La Política de Responsabilidad establece un compromiso expreso con los Derechos Humanos. Este compromiso se traslada a la gestión diaria a través de prácticas y procedimientos para la no discriminación, garantizar el derecho a la intimidad y prevenir el trabajo forzoso.

El respeto a la igualdad, intimidad y a la no discriminación se garantizan a través de distintas instrucciones específicas de contratación en RRHH, de utilización de lenguaje no sexista en distintos ámbitos de la empresa y un escrupuloso cumplimiento en todo lo relativo a la ley orgánica de protección de datos y particularmente mediante la inscripción y gestión de los ficheros de recursos humanos, prevención de riesgos laborales y cámaras de videovigilancia.

En relación a este principio ha de significarse el fuerte compromiso de la organización con el empleo, especialmente en un año de dificultades debido a la actual coyuntura económica.

Este compromiso se ha materializado en el mantenimiento de la mayoría de los puestos de trabajo a pesar de la caída de los principales indicadores económicos.





## PRINCIPIO 2

### • Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*

La organización se asegura la no vulneración de los Derechos Humanos a través del código ético suscrito por todo el equipo directivo y su comunicación a los niveles relevantes de la misma.

La organización, a través del código ético excluye y penaliza prácticas de vulneración de los derechos humanos. Además existen procedimientos internos que evitan la contratación de proveedores que incumplan determinadas áreas de Derechos Humanos como seguridad y salud, medio ambiente, etc.

A lo largo de 2012, en respuesta a una oportunidad de mejora detectada en auditoría externa del sistema de gestión de la responsabilidad social en la que se recomendaba especificar de manera más clara cómo evaluar el cumplimiento del Código de conducta, se ha incluido en la ficha de cierre de obra un apartado específico para incidencias en responsabilidad social y concretamente sobre el cumplimiento del código ético.



## PRINCIPIO 3

### • Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

Se respeta el derecho de sindicación y representación colectiva de los empleados. Por las características del sector en el que opera la organización no existe convenio colectivo de empresa y se está a lo dispuesto en los correspondientes convenios sectoriales de los territorios en los que trabaja la organización.

Por otro lado existe una política retributiva para satisfacer un nivel de vida digno. La instrucción CONTRATACION RRHH contiene las directrices generales que incluyen un sistema de determinación de salarios, criterios de revisión salarial y los mecanismos de medición de la satisfacción de las personas en este ámbito. Se informa, a través de la nómina que se entrega en propia mano, sobre el salario percibido y sus componentes.

Por otro lado, los mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones y sugerencias de los empleados se basan, dada la naturaleza y funcionamiento de la Organización, en una gestión muy próxima al empleado.



A lo largo de los dos años precedentes se han hecho dos encuestas por lo que en 2012, y también 2013, parecía reiterado realizar otra encuesta de manera tan seguida.

Sin embargo ha habido reuniones generales y también particulares que, entre otras cosas, han servido para conocer las expectativas de este Grupo de Interés.

## PRINCIPIO 4

### • Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

El código de conducta incluye un compromiso expreso de no utilización del trabajo forzoso. Este compromiso, además de la propia la Organización, se extiende a la cadena de suministro con especial atención a subcontratistas directos.

Además, en los casos de mujeres embarazadas, personal con cargas familiares (mayores, niños, etc.) se facilitan medidas de conciliación.

Anualmente se establecen por escritos una serie de medidas de conciliación en ámbitos como la calidad en el empleo, flexibilidad laboral, apoyo a la familia, beneficios extrasalariales.

Para próximos ejercicios está revisto medir en el Dpto de RRHH el impacto de la conciliación.

Categoría de medida	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN		Año
	Tipo de medida	Descripción de la medida	2012
Calidad en el empleo	Acceso a contratos fijos	Política de conversión en fijos de personal	Toda la plantilla
	Desembolsos	No aplica	Toda la plantilla
	Rotaciones	Objetivo de plantilla estable	Toda la plantilla
	Cargos desplazamientos	Ámbito trabajo País Vasco y Navarra	Toda la plantilla
Flexibilidad laboral	Jornada reducida	En caso de maternidad posibilidad de jornada continuada	Personal oficina
	Asistencia por emergencias	Permiso por emergencia	Toda la plantilla
	Tiempo libre para formación	Formación en jornada laboral	Caso por caso
	Protocolo de reuniones. Horarios	Preferencia de reuniones por la mañana o a primera hora por la tarde. Instalación videoconferencia entre oficinas	Personal afectado
	Calendario de vacaciones	Flexibilidad elección calendario vacaciones	Toda la plantilla
	Maternidad/Paternidad	Acumulación de vacaciones en caso de maternidad. Asimismo posibilidad de sustituir la reducción por lactancia por un permiso en jornada completa	Madres
	Teletrabajo	Existe la posibilidad para técnicos y personal de oficina de conexión por fibra a los servidores de la empresa	Personal técnico y administrativo
Apoyo a la familia	Beneficios sociales: Planes de pensiones, seguro médico, seguro de vida	Seguro de accidente con cobertura superior al convenio	Toda la plantilla
Apoyo profesional	Plan de carrera	Existencia de plan de carrera	Toda la plantilla
	Promoción interna	Preferencia ocupación de puesto por personal interno	Para toda la empresa
	Formación en horario laboral	Toda la formación interna en horario laboral	Toda la plantilla
Beneficios extrasalariales	Transporte al trabajo	Transporte al trabajo en vehículo de empresa	Tratado de optimizar unidades
	Restaurante	Bocadillo y comida a cargo de la empresa	Para personal desplazado (obras)
	Posibilidad de alojamiento pagado por empresa en obras alejadas del domicilio	Alojamiento a a cargo de la empresa (incluye cena y desayuno)	Personal de obra
	Aseguramiento financiero fiscal	Planificación	Toda la plantilla





## PRINCIPIO 5

### • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

El Manual de Responsabilidad Social incluye un compromiso expreso en contra del trabajo infantil. Por el entorno en el que opera la empresa y dada la ausencia de cualquier riesgo en este sentido este compromiso y su vigilancia general se consideran suficiente sin acciones y medidas específicas.





## PRINCIPIO 6

### • Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

Se respeta y facilita el principio de no discriminación principalmente a través de los siguientes mecanismos:

- Compromiso expreso del principio de no discriminación en la política de responsabilidad social y en el código de conducta, documentos públicos que son auditados al menos anualmente, tanto interna como externamente, de forma que pueda verificarse su cumplimiento.
- Instrucción de obligado cumplimiento que regula los procedimientos de contratación de manera que se garantice la efectividad de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación por razón de raza, sexo, etc.

A lo largo de 2012 las principales actividades en relación con este principio han sido:

- Se han puesto en marcha las actividades y recomendaciones derivadas del diagnóstico de igualdad realizado en 2011. Se ha elaborado un Plan Plurianual 2012-2014 en materia de igualdad que ha derivado en el reconocimiento como entidad colaboradora en materia de igualdad por parte del Instituto Vasco de la Mujer.
- Asimismo, se ha trabajado activamente en la integración de minusválidos en las obras a través de la colaboración con Centros Especiales de Empleo. La colaboración se ha centrado tanto en la contratación de determinados trabajos (jardinería, limpieza de obras,..) así como la licitación conjunta.



## PRINCIPIO 7

### • Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

El enfoque preventivo en relación a la conservación del medio ambiente forma parte de nuestra Política Medioambiental. Este principio de prevención se materializa en un exquisito control de los aspectos medioambientales que no abarcan sólo la fase de ejecución sino que incluso cubre fase de diseño en el momento de licitar a las obras.



Anualmente se establecen objetivos ambientales que son periódicamente analizados y revisados.

A lo largo de 2012 las actividades relacionadas con este principio se han centrado en la prevención de la contaminación fundamentalmente de agua, suelo, aire y en la generación de residuos.



## PRINCIPIO 8

### • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*

Nuestra responsabilidad ambiental se ha materializado en un importante esfuerzo en la reducción de los aspectos ambientales.

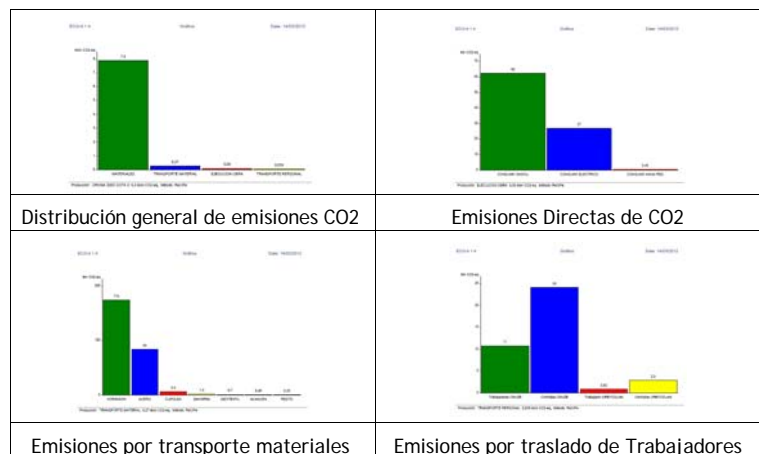
- Normalmente al inicio de las obras se hace una simulación del impacto sonoro para la ubicación de los equipos de mayor nivel de presión sonora (grupos, plantas móviles, etc.).
- Se utilizan preferentemente cuadros eléctricos frente a grupos. En términos de emisiones de CO<sub>2</sub>, la utilización de un grupo estándar de 150 KVA representa una emisión de 0,62 Kg CO<sub>2</sub>/KWh obtenido, frente a los 0,38 CO<sub>2</sub>/KWh en caso de utilización de la red de abastecimiento

Tabla A. Objetivos de calidad acústica para ruido aplicables a áreas urbanizadas existentes

Tipo de área acústica	Índices de ruido		
	L <sub>d</sub>	L <sub>e</sub>	L <sub>n</sub>
E. Ámbitos/Secciones del territorio con predominio de suelo de uso sanitario, docente y cultural que requiera una especial protección contra la contaminación acústica	60	60	50
A. Ámbitos/Secciones del territorio con predominio de suelo de uso residencial	65	65	55
D. Ámbitos/Secciones del territorio con predominio de suelo de uso terciario distinto del contemplado en C.	70	70	65
C. Ámbitos/Secciones del territorio con predominio de suelo de uso recreativo y de espectáculos	73	73	63
B. Ámbitos/Secciones del territorio con predominio de suelo de uso industrial	75	75	65
F. Ámbitos/Secciones del territorio afectados a sistemas generadores de infraestructura de transporte, u otros equipamientos públicos que los requieran.	(1)	(1)	(1)



- Anualmente se calculan las emisiones globales de CO<sub>2</sub> de toda la organización. El cálculo cubre las emisiones directas ocasionadas por la organización (Alcance 1) y las emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico (Alcance 2). Las emisiones de CO<sub>2</sub> han pasado de 6.100 Tn en 2011 a 3.700 Tn en 2012. aunque la intensidad energética (en términos de Kg CO<sub>2</sub>/€ de actividad) no ha disminuido en esa proporción.
- El consumo eléctrico global se ha situado en los 140.983 Kwh, lo que representa una reducción del 4,6 % que hay que añadir al 7,5 % de reducción del ejercicio anterior lo que representa el consumo más bajo desde que se tiene la serie histórica.



- La generación de residuos peligrosos ha disminuido en un 29 % respecto al ejercicio anterior.
- Por el contrario, La generación de residuos no peligrosos ha aumentado en un 135%. Las razones del incremento residen probablemente también en una mejor contabilidad de los residuos iniciada en 2011.



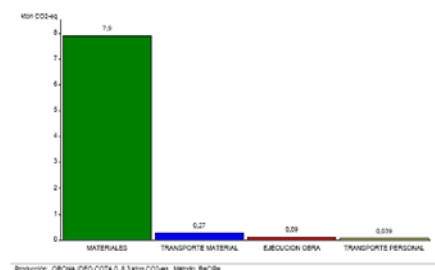
## PRINCIPIO 9

### • Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

Se está empezado a trabajar en la búsqueda de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Esta búsqueda, en sector que opera la organización se ha centrado en:

- Utilización de hormigones siderúrgicos. A lo largo de 2012 se ha realizado un profundo estudio normativo sobre la utilización de hormigones fabricados a partir de áridos reciclados, en particular de áridos fabricados a partir de escorias de fundición de arco eléctrico. De hecho, en el momento de redactar este informe ya se han hecho pruebas de utilización de este tipo de hormigones.
- También se han utilizados prefabricados de hormigón a base de hormigones reciclados
- La utilización de ladrillos en cuya fabricación se han valorizado lodos papeleros procedentes de depuradoras de fábricas de papel.
- También se señala que en el ámbito de ejecución del edificio IDEO ejecutado por Construcciones MARIEZCURRENA, edificio bajo la certificación LEED-BREEAM se ha realizado un estudio para la implementación de energías renovables en el ámbito de la obra.
- En esta misma obra, se calculó la *huella de carbono* de alcance 3 de la obra lo que supuso la obtención de puntos adicionales a la hora de la certificación LEED-BREEAM.





## PRINCIPIO 10

---

### • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*

La organización, a través del código ético excluye y penaliza prácticas de corrupción y soborno en las relaciones con sus clientes.

Como se ha señalado anteriormente, a lo largo de 2012, en respuesta a una oportunidad de mejora detectada en auditoría externa del sistema de gestión de la responsabilidad social se ha reforzado el cumplimiento del Código de Conducta en el ámbito de las obras.



## BATERÍA PRINCIPALES INDICADORES RS

### INDICADORES ECONÓMICOS



COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IND GRI	GI RELACIONADO	VALOR REFERENCIA	2008	2009	2010	2011	2012
Uso de los recursos locales	Porcentaje de compras producidas en el territorio sobre el total de compras	Este indicador permite identificar el porcentaje de compras efectuadas en el mismo territorio donde la empresa está instalada sobre el total de compras.	EC1	COMUNIDAD/ SOCIEDAD	78%	70-75 %	83%	81%	70%	70.73%
Gestión de capital	Ventas netas	Este indicador quiere indicar la cifra de negocio de la organización, expresada como habitualmente ya se hace en otros documentos como las cuentas anuales. No obstante, se debe subrayar que las ventas netas eliminan de sus ingresos descuentos, rappels... que la empresa hace a la clientela, para dar una cifra más real del valor neto de sus ingresos.	EC1	PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	51.852.343 €	64.484.482 €	45.478.940 €	45.593.606 €	44.593.606 €	19.392.298 €
Gestión de capital	Aumento o disminución de las ganancias retenidas al final del período	Ganancias retenidas (Beneficios – Dividendos + Ganancias Retenidas) de la organización durante un período en concreto, que puede ser respecto al año anterior o de un año base diferente.	EC1	PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	63%	71%	66%	52%	50%	67%
Marketing responsable	Incidentes por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios	Identificación y registro por parte de la empresa de los incidentes derivados por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios relacionados con los impactos de los productos y de los servicios en el ámbito de la información y el etiquetaje o la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.	PR2	PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS/ ALIANZAS/COLABORADORES	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes
Económico general	Margen neto o de explotación	Relacionar el Beneficio antes de aplicar impuestos entre la Facturación anual o volumen de negocio	PR4	PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	5,34	4,25	6,2	5,56	10,08	2,25
Económico general	Margen bruto o de contribución	Volumen de compras anual / Facturación		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	53,48%	59,80%	47,70%	52,95%	46,10%	50,55%
Económico general	Rendimiento del capital	Beneficio antes de impuestos / Fondos propios		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	10,68%	10,89%	11,42%	9,73%	16,20%	2,01%
Económico general	Rendimiento del activo	Beneficio antes de impuestos / Balance		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	5,46%	4,97%	5,50%	5,90%	8,40%	1,11%
Económico general	Productividad del empleo	Facturación / Plantilla total		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	281.093 €/PAJ	322.422 €/pax	252.660 €/pax	268.197 €/pax	222.140 €/pax	137.693 €/pax
Económico general	Costes salariales	Relacionar la Masa salarial, entendida como el saldo de la cuenta 640 del Plan General de Contabilidad (Sueldos y salarios), incluyendo además la remuneración de consejeros/as si ésta se recoge en una cuenta distinta, y dividirla entre la Facturación anual.		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	20,16%	19,32%	21,06%	20,10%	30,70%	49,59%

### INDICADORES AMBIENTALE



COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IND GRI	GI RELACIONADO	VALOR REFERENCIA	2008	2009	2010	2011	2012
Gestión del agua	Consumo de aguas	Incluye sólo parque de maquinaria	EN10	MA	166 m3/año	138 m3/año	129 m3/año	230 m3/año	367 m3/año	364 m3/año
Gestión de energía	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Por una parte, se pretenden saber de todas las fuentes de energía que son utilizadas para el funcionamiento de la organización (en la producción, en el transporte de mercancías, en los desplazamientos de los comerciales...) cuál es su consumo anual. Por otra parte, interesa evidenciar si la organización realiza un	EN3	MA	153.637 Kwh	151.248 Kwh	149.697 Kwh	159.966 Kwh	147.839 Kwh	140.983 Kwh
			EN4	MA						
Política y gestión ambiental	Existencia de sanciones y multas por incumplimiento de la legislación ambiental	La organización ha de indicar si ha recibido alguna sanción o multa por realizar prácticas empresariales ambientalmente incorrectas, a causa del no cumplimiento de la legislación que le afecta.		MA	0 Sanciones	0 sanciones	0 sanciones	0 Sanciones	0 Sanciones	0 Sanciones
Contaminación acústica	Ruido exterior producido por la actividad	La organización ha de indicar el ruido exterior producido por la actividad en el parque de maquinaria, expresado en decibelios.		MA	NA	52,3 dBA	59,9 dBA	57,3 dBA		
				MA		55,2 dBA	58,6 dBA	50,5 dBA		
				MA		54,6 dBA	55,0 dBA	49,6 dBA		
				MA		57,8 dBA	58,0 dBA	57,3 dBA		
Producción y gestión de residuos	Generación de Residuos peligrosos	La organización ha de poner de manifiesto si dispone de un registro o realiza un seguimiento de los residuos generados, de manera que tenga cuantificados los residuos producidos y el tratamiento que recibe cada uno, para saber si realiza una correcta gestión de los residuos o si se pueden tomar medidas de minimización. El resultado aparecerá desglosado por tipología y destino de tratamiento.	EN22	MA	39,07	38 Tn RP's	35,53 Tn RP's	43,69 Tn RP's	45,99 Tn RP's	32,63 Tn RP's
Producción y gestión de residuos	Generación de Residuos No Peligrosos	La organización ha de poner de manifiesto si dispone de un registro o realiza un seguimiento de los residuos generados, de manera que tenga cuantificados los residuos producidos y el tratamiento que recibe cada uno, para saber si realiza una correcta gestión de los residuos o si se pueden tomar medidas de minimización. El resultado aparecerá desglosado por tipología y destino de tratamiento.	EN22	MA	2.454 Tn	N/A	N/A	N/A	2.454 Tn	5.767 Tn
Cambio climático	Emissiones de CO <sub>2</sub>	La Huella de Carbono de la organización. De acuerdo a la instrucción HC-001 se calculan las emisiones directas de GEI y las indirectas por uso de energía	EN 3 y EN 4	MA	5.950 Tn CO2	N/A	2.920 Tn CO2	5.800 Tn CO2	6.100 Tn CO2	3.700 Tn CO2

## INDICADORES SOCIALES



COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IND	RELACIONADO	VALOR REFERENCIA	2008	2009	2010	2011	2012
Seguridad e higiene en el trabajo	Inversión por trabajador/a	Indicar la inversión por trabajador/a realizada en temas de seguridad e higiene en el trabajo respecto a la mesa salarial ( incluye inversión realizada en infraestructuras, equipamientos, estudios relacionados, etc.)		TRABAJADORES	€20 €/pax	780 €/pax	498 €/pax	582 €/pax	411 €/pax	279 €/pax
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Designar las personas de la organización según la categoría profesional:	LA13	TRABAJADORES	96,43% Hombres	96,5 % Hombres	96,34 % Hombres	96,55 % Hombres	96,61 % Hombres	96,40 % Hombres
					3,57% Mujeres	3,5 % Mujeres	3,76 % Mujeres	3,45 % Mujeres	3,39 % Mujeres	3,40 % Mujeres
					0,2 % discapacitados	0% discapacitados	0,6 % discapacitados	0,6 % discapacitados	0,56 % discapacitados	0,68 % discapacitados
					31,45 mayores 45 años	32,5 % mayores45 Años	38,2 % mayores45 Años	41,07 % mayores45 Años	40,77 % mayores45 Años	43,57 % mayores45 Años
Seguridad e higiene en el trabajo	Índice de incidencia	Indicar el valor del índice de incidencia de la organización, que equivale al número de personal con baja por cada mil de personal asistente. Índice de incidencia = (nº de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100000.	LA7	TRABAJADORES	79,11	90,5	76,14	70,7	51,72	61,35
Satisfacción de la clientela	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año, donde se determina la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier motivo. Incluye tanto quejas fruto del incumplimiento de regulaciones como de códigos voluntarios.	P84	CLIENTES	6 quejas	3 quejas	9 quejas	8 quejas	13 quejas	14
Formación	Formación de la plantilla	Indicar el porcentaje del personal respecto al total de la plantilla que ha realizado actividades de formación en el último año.	LA 12	TRABAJADORES	84,37%	90,00%	81,11%	82,00%	81,90%	98,00%
Formación	Inversión en formación por persona trabajadora	Indicar el importe de inversión en formación por persona trabajadora respecto a la mesa salarial de la empresa.		TRABAJADORES	€1,32 €/pax	60 €/pax	40 €/pax	143,96 €/pax	52,19 €/pax	43,48€/pax.
Seguridad e higiene en el trabajo	Formación en prevención de riesgos laborales	Indicar el porcentaje de personal de la organización que ha recibido formación relacionada con Prevención de Riesgos Laborales, detallando el nivel de la formación según si es específica del lugar de trabajo, básica, media o superior ( incluye programas de formación educativa, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores y los trabajadores).	LA 8	TRABAJADORES	100%	100%	100%	100%	66%	82%
Estabilidad en la plantilla	Media de permanencia en la empresa	Indicar la media de permanencia en la empresa que se obtiene haciendo una media de la antigüedad en la empresa de todo el personal.	LA 2	TRABAJADORES	5,64	5,19	5,79	5,98	7,01	7,95
Estabilidad en la plantilla	Rotación media de la plantilla	Indicar la rotación media de la plantilla desglosada por grupos de edad, sexo y región, especificando el personal discapacitado. El índice de rotación expresa un valor porcentual de personal que circula en la organización en relación al promedio de personal durante un cierto tiempo. Índice de rotación de personal = ((plantilla final-27% -100)promedio personal (suma de personal existente al inicio y al final de año, dividido entre 2).	LA 2	TRABAJADORES	8,08%	5,90%	11,11%	7,65%	10,31%	11,80%
Comunidad local	Patrimonio y acción social	Describir la implicación de la empresa en la organización de actos sociales, culturales, solidarios o ambientales, y las colaboraciones anuales a nivel monetario o de cualquier otro tipo con el mencionado fin.	4.12	COMUNIDAD/S SOCIEDAD	3,30%	3,0%	3,4%	3,6%	1,5%	10,6%
Igualdad de oportunidades	Integración de minorías	Porcentaje de contratación con empresas de integración de minusválidos frente al total		COMUNIDAD/S SOCIEDAD	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	27,16%