

GRUPO SABICO

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2015



Índice

1. Carta de Presidencia y Dirección General de renovación del Compromiso
2. Introducción
3. Ética y valores
4. Recursos humanos
5. Accionistas e inversores
6. Medio ambiente
7. Cadena de suministro y proveedores
8. Clientes y consumidores
9. Contribución y cooperación con la sociedad
10. Comunicación y diálogo

Salvo en los casos en que la comprensión del texto lo requiera, todas las referencias contenidas en el presente documento en las que se utilice el masculino como genero común se entenderán efectuadas indistintamente al conjunto de personas, hombres o mujeres, con objeto de evitar la reiteración de términos y facilitar la lectura.

1. Carta de Presidencia y Dirección General de renovación del Compromiso

Como cada año desde nuestra adhesión en 2010, Grupo Sabico fiel al compromiso adquirido con el Pacto Mundial ha continuado trabajando en la mejora del cumplimiento de los diez principios contenidos en el mismo.

La periodicidad de publicación de nuestra memoria de Responsabilidad Social tiene carácter bienal, si bien de forma anual y especialmente en los intervalos entre publicaciones emitimos un informe de progreso con los contenidos básicos que dan respuesta a nuestros compromisos adquiridos.

Durante este pasado ejercicio se ha revisado la gestión integral del Sistema, elaborando un “DNI” donde quedan claramente identificadas las políticas que aplican en los diferentes procesos, áreas... del Grupo Sabico para asegurar la satisfacción de todos los grupos de interés en beneficio tanto de la organización como de las personas, accionistas y de las administraciones y sociedad en general, todo ello a través del desarrollo sostenible económico, ambiental y social de la organización.

En el mismo quedan identificados los hitos de Inicio y Fin así como aquellas actividades relacionadas, además de establecerse las responsabilidades de los recursos humanos., sirviendo además como guía informativa de toda la documentación relacionada con el proceso.

A lo largo de 2014, el personal de estructura de nueva incorporación ha seguido firmando con carácter individual la conformidad con el Código Ético introduciéndose en los contratos de todo el personal operativo una cláusula en el mismo sentido.

En el campo de la sostenibilidad y acción social, hay que destacar el aumento de la colaboración con la organización “**emceurope**”, reciclando todos los dispositivos tecnológicos de la organización y revirtiendo sus beneficios hacia organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro.

Durante el ejercicio 2014 los consumos eléctricos (-19,47%), tóner (-3,9%), además los consumos de productos de limpieza mediante la implantación de planes de trabajo que incluyen recomendaciones y técnicas de ejecución, se han reducido un 20%.

En el ejercicio de referencia, el índice general de frecuencia de accidentes, se ha reducido tanto por empresas como a nivel de Grupo, mejorándose todos los índices conseguidos hasta la fecha.

Todos estos logros no hubieran sido posibles sin la implicación de la compañía desde todos sus ámbitos y sin el compromiso y asunción de cada una de las personas que trabajan en Grupo Sabico de los principios de responsabilidad social que se impregnan en la compañía como una esencia propia.

En nombre de Grupo Sabico renovamos a través de esta carta dicho compromiso y declaro la firme intención de continuar apoyando y desarrollando los diez principios que lo constituyen y de mejorar los logros obtenidos por la compañía.

Joaquín Elósegui Sotos.

Presidente

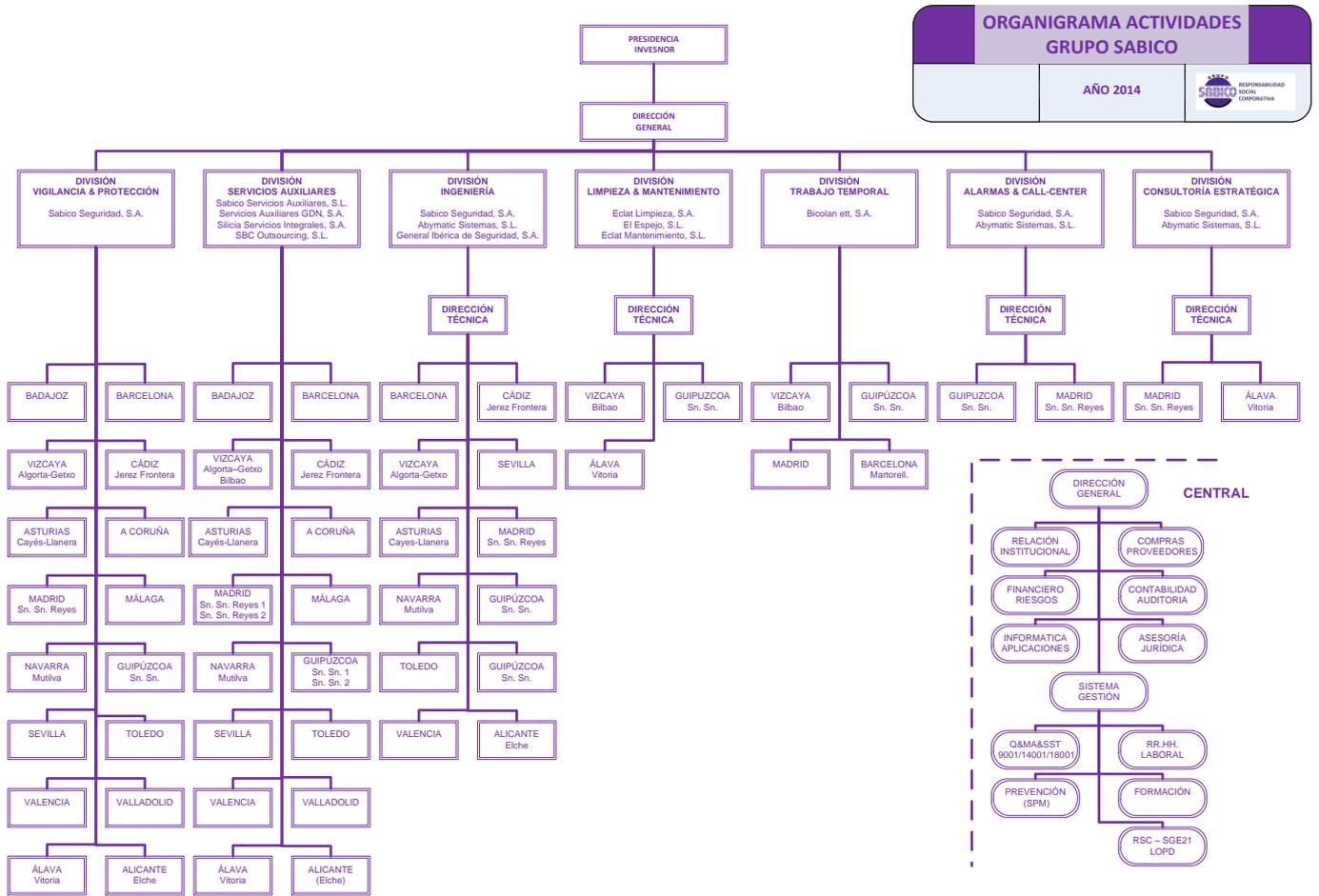
Víctor Barranco Jiménez

Director General

San Sebastián a 01 de Julio de 2015

2. Introducción

Grupo Sabico es un grupo de servicios que está diversificado en siete áreas de actividad principales:



Las sociedades que componen el Grupo Sabico son:



	<p>Bienestar Social: Es el destino de la Acción Social del Grupo generando empleo para personal con discapacidad psicológica a través de un Centro especial de Empleo (CEE).</p>
	<p>Limpieza & Mantenimiento: Actividad especializada en la limpieza general de obra, mantenimiento hospitales, industrial y de polideportivos.</p>
	<p>Outsourcing & Servicios Auxiliares: Es la actividad que ofrece soluciones personalizadas en las áreas de Servicios Estáticos (recepción, conserjería, azafatas), Gestión (piscinas, contadores, atención telefónica) y Logística (almacenes, mercancías, productos).</p>
	<p>Consultoría Estratégica: Nuestra fórmula ideal mediante las mesas de trabajo para acercar nuestras soluciones a los deseos de nuestros clientes.</p>
	<p>Trabajo Temporal: La respuesta del Grupo Sabico para las necesidades esporádicas y puntuales de nuestros clientes.</p>
	<p>Seguridad Vigilancia: los bienes de nuestros clientes son valorados con la misma intensidad que los propios de la Organización y de las personas que la componen.</p>
	<p>Seguridad Ingeniería: Soluciones llave en mano a la medida de las necesidades de nuestros clientes.</p>
	<p>Seguridad Alarmas – Call Center: Servicio de atención a nuestros clientes las 24 hrs del día, los 365 días del año.</p>

En 2014, el volumen de negocio fue de un 66,5 millones de euros. Al 31 de diciembre, la plantilla estaba integrada por 2.243 personas. La empresa cuenta con 22 centros de gestión y unos Servicios Centrales.

A la fecha de publicación del presente informe (julio 2015), el capital social de la empresa es de más de seis millones de euros, y está representado por 17.297.685 de acciones ordinarias.

Mercados

Grupo Sabico desarrolla su actividad profesional principalmente en el territorio nacional, si bien tiene abiertos proyectos en Oriente Medio, con previsión de inicio para el último trimestre del 2015, durante el año 2014 ha ejecutado proyectos esporádicos en Latinoamérica, como derivación de sus colaboraciones con clientes en el territorio nacional.

Consejo de Administración

Joaquín Elósegui Sotos	Presidente Consejo
Joaquín Elósegui Azcarate	Consejero Secretario
Ángel Alustiza García	Consejero
José Fco. Arrizabalaga Iraola	Consejero
Beatriz Luzuriaga Santo Domingo	Consejera
Marisa Erquicia Rodríguez	Consejera
Víctor Barranco Jiménez	Consejero
Venancio Recalde González	Consejero
Galaguru SL Soc. Unipersonal	Consejero
Valseca 1 Inversiones SL Soc. Unipersonal	Consejero

Durante el 2014 y hasta la composición del presente informe la composición del equipo directivo es la que a continuación se refleja, siendo necesario significar que diferentes actividades no tienen direcciones específicas, sino que se encuentran gerenciadas por la Dirección General y las Direcciones Funcionales existentes en los Servicios Centrales del Grupo Sabico

Dirección principal

Presidente	Joaquín Elósegui Sotos
Director General	Víctor Barranco Jiménez
Dirección Financiera	José Ramón Batalla
Dirección Jurídica	Joaquín Elósegui Azcarate
Dirección RR.HH. y SIG	Venancio Recalde González
Dirección Informática	Raúl Barba Vera
Dirección SPM	Mikel Rusiñol Obeso
Dirección Ingeniería 1	Ignacio Ibáñez Basterra
Dirección Ingeniería 2	Ramón Amunarriz Campandegui
Dirección Ingeniería 3	Javier Pérez-Nievas Montiel
Dirección Act. Limpieza y Mto.	Marisa Erquicia Rodríguez
Dirección Centro Esp. Empleo	Víctor Rodríguez Fernández
Dirección Formación	Mª José García Alberdi
Dirección Alarmas y Call Center	Beñat Sorondo Rivero
Dirección de Consultoría	Casimiro Macías Fernández

Ventas por divisiones

<i>NEGOCIO</i>	<i>MARGEN ESPERADO</i>	<i>MARGEN REAL</i>	<i>FACTURACIÓN ESPERADA</i>	<i>FACTURACIÓN REAL</i>
<i>T. TEMPORAL</i>	699.336€	819.355€ (+17.16%)	6.180.000	7.234.449€ (+17.06%)
<i>VIGILANCIA</i>	4.409.620€	4.078.507€ (-07.51%)	44.501.361€	45.411.979€ (+02.04%)
<i>INGENIERÍA</i>	1.838.611€	2.046.438€ (+11.30)	4.217.020€	7.255.204€ (+72.05%)
<i>ALARMAS</i>	1.385.634€	1.255.255€ (-9.4%)	2.667.272€	2.733.596€ (+02.49%)

Indicadores Principales

Desde el año 2008 Grupo Sabico ha empleado toda su fuerza en sostener la organización ante los embates generados por la situación de crisis coyuntural que ha sufrido el país, fruto de este esfuerzo es que la organización freno su inercia de destrucción de empleo, generando en los dos últimos ejercicios empleo neto siempre teniendo en cuenta ejercicios inmediatamente anteriores, pero manifestando una inequívoca tendencia de recuperación hacia las metas y logros obtenidas antes de la situación anteriormente referida, con este fin se han diseñado en toda la organización indicadores de seguimiento que posibilitan la toma de decisiones en tiempo casi real, consiguiendo de ese modo limitar las desviaciones y adoptando medidas que consecuentemente reorienten los resultados hacia los objetivos planificados con carácter anual.

PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
GESTIÓN COMERCIAL	CAPTACIÓN	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	N° VISITAS	MES AÑO ANTERIOR +1	SERVICIO CENTRAL	MENSUAL	ANUAL INTRANET	CRM ACTIVIDAD
					100% PLAN COMERCIAL	DELEGACIÓN			
GESTIÓN COMERCIAL	CONTRATACIÓN	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	N° OFERTAS REALIZADAS	AÑO ANTERIOR + 1	SERVICIO CENTRAL	MENSUAL	ANUAL INTRANET	CRM ACTIVIDAD
				N° OFERTAS ACEPTADAS	AÑO ANTERIOR +1				
				N° OFERTAS RECHAZADAS	AÑO ANTERIOR - 1				
GESTIÓN COMERCIAL	FACTURACIÓN	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	CIFRA NEGOCIO	100% PRESUPUESTO	SERVICIO CENTRAL	MENSUAL	MENSUAL INTRANET	INFORME FACTURACIÓN

PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
GESTIÓN COMERCIAL	MARGEN	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	MARGEN BRUTO	100% PRESUPUESTO	SERVICIO CENTRAL	MENSUAL	MENSUAL RESPONSABLE	LIBRO BLANCO
GESTIÓN COMERCIAL	COBROS	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	APLICACIÓN IMPAGADOS	$\frac{\$ \text{ AÑO ANTERIOR} - 1}{\% \text{ AÑO ANTERIOR N-1 VOL. NEGOCIO}}$	SERVICIO CENTRAL	SEMESTRAL	ANUAL	APLICACIÓN IMPAGADOS
GESTIÓN RR.HH. INICIAL	RECLUTAMIENTO	T. TEMPORAL	BICOLAN ETT	Nº ALTAS BASE DE DATOS SGL	Nº MES AÑO ANTERIOR +10%	SERVICIO CENTRAL DELEGACIÓN	MENSUAL	ANUAL	BASE DE DATOS SGL
GESTIÓN RR.HH. INICIAL	SELECCIÓN	T. TEMPORAL	BICOLAN ETT	Nº PROCESOS INICIADOS Nº PROCESOS FINALIZADOS	100% OFERTAS ACEPTADAS	SERVICIO CENTRAL DELEGACIÓN SERVICIO CENTRAL DELEGACIÓN	MENSUAL	ANUAL	BASE DE DATOS SGL
GESTIÓN RR.HH. INICIAL	PUESTA A DISPOSICIÓN	T. TEMPORAL	BICOLAN ETT	Nº CPD	Nº CPD AÑO ANTERIOR +1	SERVICIO CENTRAL DELEGACIÓN	MENSUAL	MENSUAL	INFORME CPD

PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
PRESTACIÓN SERVICIO	DISEÑO	ALARMAS SISTEMAS	ABYMATIC SABICO SEGURIDAD	Nº PROYECTOS ACEPTADOS A DISEÑAR	100% PROYECTOS ACEPTADOS	DELEGACIÓN	MENSUAL	ANUAL EXPERTIS	APLICACIÓN EXPERTIS
PRESTACIÓN SERVICIO	PLANIFICACIÓN	AUXILIAR LIMPIEZA OUTSOURCING VIGILANCIA VENDING	ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	Nº OFERTAS ACEPTADAS	100% PLANES DE TRABAJO	DELEGACIÓN	AUDITORIA INTERNA	ANUAL INTRANET	INFORME AUDITORIA INTERNA
PRESTACIÓN SERVICIO	INICIO	AUXILIAR LIMPIEZA OUTSOURCING VIGILANCIA	ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	GUIA RÁPIDA PRL	100% OFERTAS ACEPTADAS	DELEGACIÓN	AUDITORIA INTERNA	ANUAL	INFORME AUDITORIA INTERNA
		ALARMAS SISTEMAS	ABYMATIC SABICO SEGURIDAD	ORDEN TRABAJO					
PRESTACIÓN SERVICIO	CONTROL Y SEGUIMIENTO	ALARMAS	ABYMATIC SABICO SEGURIDAD	Nº ALARMAS: TRAMITADAS TIPOLOGÍA OPERADOR TIEMPO GESTIÓN TIEMPO RESPUESTA	MEDIA + 1 (POSITIVO) MEDIA - 1 (NEGATIVO)	DELEGACIÓN	MENSUAL	MENSUAL	INFORME INDICADORES CRA
PRESTACIÓN SERVICIO	CONTROL Y SEGUIMIENTO	AUXILIAR LIMPIEZA OUTSOURCING VIGILANCIA	ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	INFORME INSPECCION	Nº CONFORMIDADES N-1	DELEGACIÓN	MENSUAL	MENSUAL	PLAN DE INSPECCIÓN MENSUAL
PRESTACIÓN SERVICIO	PUESTA EN MARCHA MANTENIMIENTO AVERÍAS	ALARMAS SISTEMAS VENDING	ABYMATIC SABICO SEGURIDAD SBC OUTSOURCING	FICHA CONTROL Nº INCIDENCIAS TIEMPO RESPUESTA	100% CUMPLIMENTADAS	DELEGACIÓN	MENSUAL	ANUAL	LIBRO MANTENIMIENTOS

PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
PRESTACIÓN SERVICIO	POST VENTA	AUXILIAR LIMPIEZA OUTSOURCING T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	Nº RECLAMACIONES	100% ATENDIDAS	DELEGACIÓN	MENSUAL	MENSUAL	BD INCIDENCIAS
PRESTACIÓN SERVICIO	POST VENTA	ALARMAS SISTEMAS VENDING	ABYMATIC SABICO SEGURIDAD SBC OUTSOURCING	Nº AVERÍAS	100% SOLUCIONADAS	DELEGACIÓN	MENSUAL	MENSUAL	APLICACIÓN EXPERTIS BD AVERÍAS
GESTIÓN AMBIENTAL	IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	CONSUMOS ELECTRICIDAD PAPEL TÓNER	INFERIOR AÑO N-1	RESPONSABLE AMBIENTAL	ANUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
GESTIÓN AMBIENTAL	IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	SEGREGACIÓN RESIDUOS USO DE RECURSOS	VALORACIÓN INFORME RESUMEN INSPECCIONES MAYOR QUE 6 0 NO MALO	RESPONSABLE SIG DELEGACIÓN	MENSUAL	ANUAL	BASE DE DATOS INSPECCION
GESTIÓN AMBIENTAL	PLANES DE EMERGENCIA	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	PLAN DE TRABAJO	100% SERVICIOS PRESTADOS	DELEGACIÓN	AUDITORIA INTERNA	ANUAL	INFORME AUDITORIA INTERNA

PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
GESTIÓN AMBIENTAL	CONTROL OPERACIONAL	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	FICHA DE INSPECCIÓN	INFERIOR AÑO N - 1	DELEGACIÓN	MENSUAL	ANUAL	BASE DE DATOS INSPECCIÓN
GESTIÓN SST SSL	IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PELIGROS	AUXILIAR LIMPIEZA OUTSOURCING VIGILANCIA	ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	GUIA RÁPIDA PRL	100% ADJUNTA EN PLAN DE TRABAJO	DELEGACIÓN	AUDITORIA INTERNA	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
GESTIÓN SST SSL	GESTIÓN DE EPIS	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	CIRCULAR V REGISTRO ENTREGA EPIS	100% CUMPLIMENTADA	DELEGACIÓN	AUDITORIA INTERNA	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
GESTIÓN SST SSL	VIGILANCIA DE LA SALUD	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	CIRCULAR VIII OFRECIMIENTO VIG. SALUD	100% OFRECIMIENTO PERSONAL OPERATIVO	DELEGACIÓN	AUDITORIA INTERNA	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN

PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
GESTIÓN SST SSL	INVESTIGACIÓN ACCIDENTES	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	INFORME SINIESTRALIDAD	MENOR O IGUAL AÑO N - 1	RESPONSABLE SPM DELEGACIÓN DPTO. NÓMINAS	TIEMPO REAL	ANUAL	INFORME FREMAPP
FORMACIÓN	PLANIFICACIÓN	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	Nº ACCIONES Nº ALUMNOS Nº HORAS	100% PLAN DE FORMACIÓN	RESPONSABLE FORMACIÓN DELEGACIÓN	ANUAL	ANUAL	PLAN DE FORMACIÓN INICIAL
FORMACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	Nº ACCIONES Nº ALUMNOS Nº HORAS	100% PLAN DE FORMACIÓN	RESPONSABLE FORMACIÓN DELEGACIÓN	ANUAL	ANUAL	PLAN DE FORMACIÓN FINAL
GESTIÓN RSC	RR.HH.	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	EMPLEO: GENERACIÓN ESTABILIDAD IGUALDAD PIRÁMIDE SALARIO	AÑO ANTERIOR POSITIVO N+1 NEGATIVO N-1 100% CONVENIO	RESPONSABLE SIG	ANUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN

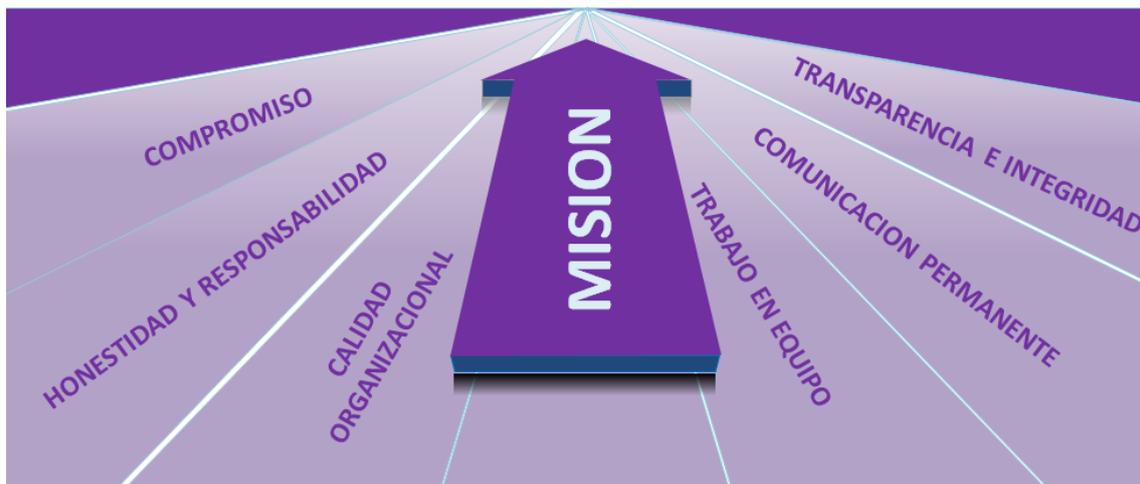
PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
GESTIÓN RSC	GRUPOS INTERÉS	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	CONGRESOS JORNADAS EVENTOS	AÑO ANTERIOR N+1	DIRECCIÓN GENERAL	ANUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
GESTIÓN RSC	IMPACTO SOCIAL	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	CERTIFICADOS GESTIÓN	AÑO ANTERIOR N + 1	RESPONSABLE SIG	ANUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
GESTIÓN RSC	GESTIÓN SISTEMA	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	ENCUESTA SATISFACCIÓN INTERNA	RESULTADO ENCUESTA ANTERIOR POSITIVO N+1 NEGATIVO N-1	RESPONSABLE SIG RESPONSABLE SPM	ANUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
ESTRATEGIA Y POLÍTICA	ANÁLISIS DE DATOS	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	Nº ALTAS CLIENTES Nº BAJAS CLIENTES TASA ACEPTACIÓN EVOLUCIÓN PPTO Nº HRS SERVICIO Nº HRS PERDIDAS % ABSENTISMO Nº HRS SINDICALES	ALTAS N + 1 BAJAS N – 1 % N + 1 100% PPTO	RESPONSABLE SIG	ANUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN

PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
ESTRATEGIA Y POLÍTICA	GESTIÓN DEL SISTEMA	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	Nº NC Nº OBS. Nº INCIDENTES	100% REGISTRADAS 100% ANALIZADAS	RESPONSABLE SIG	ANUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
ESTRATEGIA Y POLÍTICA	MEJORA	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	PLANIFICACIÓN ANUAL DE OBJETIVOS	100% DESARROLLADOS	SERVICIO CENTRAL DELEGACIÓN	MENSUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
ESTRATEGIA Y POLÍTICA	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	AUXILIAR LIMPIEZA OUTSOURCING VIGILANCIA	ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN	100% ENVIADAS SERVICIO FINALIZADO	SERVICIO CENTRAL RESPONSABLE SIG	MENSUAL	ANUAL	INFORME DE REVISIÓN POR DIRECCIÓN
ESTRATEGIA Y POLÍTICA	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	AUXILIAR LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS VIGILANCIA	ABYMATIC ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	CERTIFICADOS DE EJECUCIÓN	SERVICIOS PRESTADOS	SERVICIO CENTRAL DELEGACIÓN	ANUAL	ANUAL	CERTIFICADOS

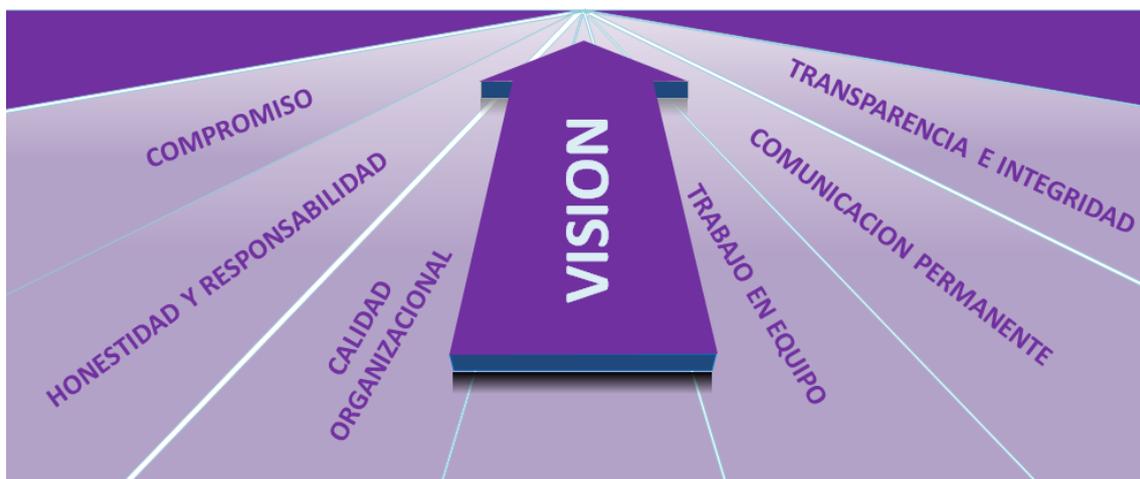
PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	SOCIEDAD	INDICADOR	META	GESTOR	FRECUENCIA CONTROL	FRECUENCIA PUBLICACIÓN	FORMATO REGISTRO
ESTRATEGIA Y POLÍTICA	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	ALARMAS AUXILIAR CONSULTORÍA FORMACIÓN LIMPIEZA OUTSOURCING SISTEMAS T. TEMPORAL VIGILANCIA VENDING	ABYMATIC BICOLAN ETT ECLAT LIMPIEZA EL ESPEJO GDN SABICO SEGURIDAD SABICO SERVICIOS SILICIA SERVICIOS SBC OUTSOURCING	RESUMEN OFERTAS PERDIDAS ACEPTADAS	GESTIÓN COMERCIAL	DELEGACIÓN	MENSUAL	ANUAL	CRM ACTIVIDAD

Misión y principios

Prestación de servicios mediante procesos seguros y fiables, basados en la mejora continua, que garanticen la protección y salud de las personas, del medioambiente así como la satisfacción de terceros, siempre bajo el estricto cumplimiento de la legislación vigente.



Consolidar la identificación de la organización mediante el reconocimiento general de nuestros clientes y competidores, desarrollando la cultura organizacional, centrada y fortalecida en principios y valores potenciando el talento humano y manteniendo un Sistema de Gestión integrado de alto rendimiento y sostenible.



**COMPROMISO:**

Nuestros esfuerzos se orientan al respeto de la legalidad para poder disfrutar de bienes y servicios de calidad, respetuosos con el medioambiente y seguros para las personas.

**CALIDAD ORGANIZACIONAL:**

Apego a las normas que regulan nuestra actividad y competencias, mediante equipos cohesionados, altamente especializados y orientados a satisfacer las expectativas del mercado y clientes.

**COMUNICACION PERMANENTE:**

Con los clientes y con los miembros del equipo de trabajo, utilizando para ello tecnología de la información, alcanzando así altos niveles de eficiencia.

**HONESTIDAD Y RESPONSABILIDAD:**

Como norma de conducta personal y profesional para responder a las demandas de nuestros clientes.

**TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD:**

En el uso de los recursos financieros y materiales, en las decisiones y en las acciones que definen el ejercicio de nuestras competencias, actuando conforme con los principios de confianza y buena fe.

**TRABAJO EN EQUIPO:**

Ser efectivos trabajando juntos, coordinando y planificando las iniciativas individuales con las demás, siendo receptivos y constructivos ante señalamientos críticos.

Grupo Sabico tiene como propósito general la consolidación de un proyecto sólido y duradero, que contribuya a la riqueza y al bienestar de la sociedad, que corresponda a la confianza que en ella han depositado sus accionistas y que permita desarrollar plenamente la capacidad personal y profesional de quienes la integran.

La actuación de Grupo Sabico, dirigida a incrementar el valor de la empresa, está guiada por tres principios básicos: máxima seguridad para sus empleados, vecinos e instalaciones; absoluto respeto por el entorno; y satisfacción de las necesidades de sus clientes y calidad total de sus productos.

Los objetivos de Grupo Sabico en el campo de la ética y los valores establecidos quedan recogidos en nuestro Código Ético de obligado cumplimiento.

Comité de Ética y Responsabilidad Social:

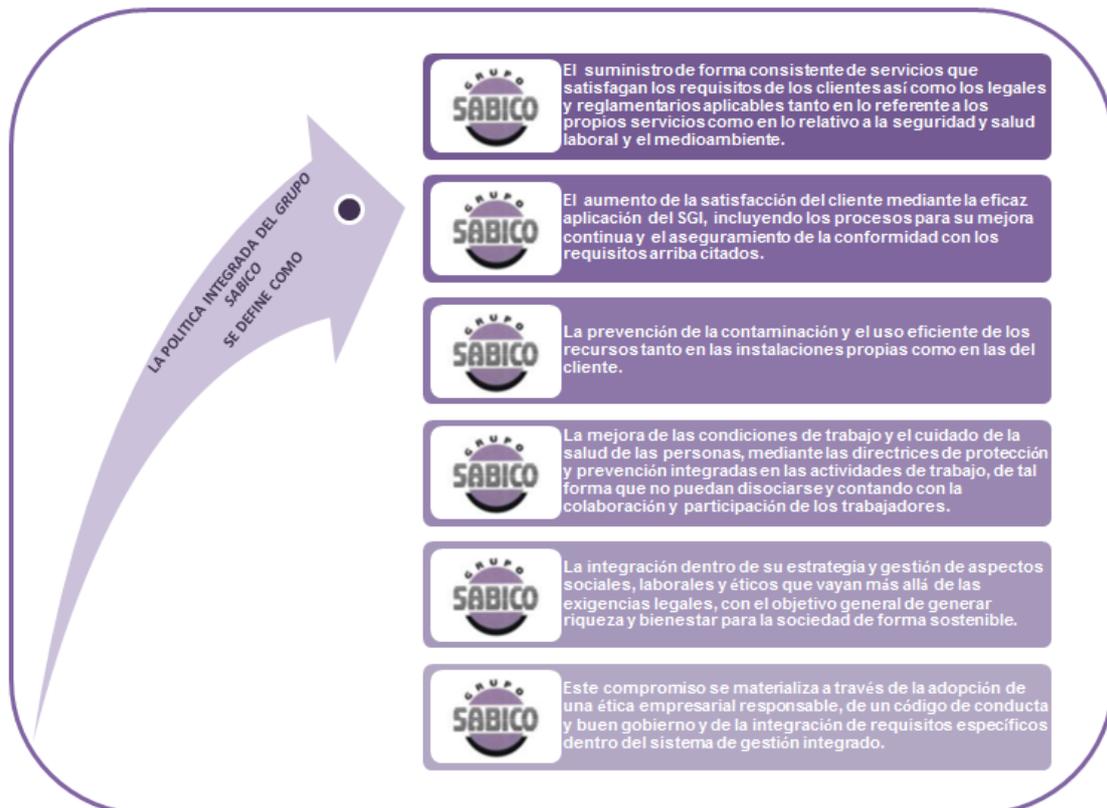
Con el fin de dotar de poder ejecutivo al Comité de Ética y Responsabilidad Social (Comité de Dirección), Grupo Sabico ha unificado sus diversos comités de gestión implantados en uno solo con actividad multidisciplinar, el mismo está compuesto de forma estable por:

- Presidencia.
- Dirección General.
- Dirección RR.HH.
- Direcciones de Actividad.
- Dirección Jurídica.

Su periodicidad de reunión es mensual, si bien se mantiene informado en tiempo real, mediante los subcomités participados por todas las direcciones funcionales (Calidad, Medioambiente, Prevención, Administración, Financiera, Informática y Formación), las cuales mantienen reuniones con periodicidad semanal.

Entre las funciones del CERS destacan el asesoramiento a la Estructura sobre iniciativas en relación con la responsabilidad social, la identificación de riesgos relacionados con dicha materia y la colaboración en la elaboración del Informe de Responsabilidad Social.

Política de Responsabilidad Social (RS)



Desde 2009, Grupo Sabico dispone de una Política Integrada de Gestión) que está basada en la información, la transparencia e implicación en la realidad social, laboral, ambiental y económica de su entorno. Dicha política contiene los principios básicos de actuación de la compañía en relación con la calidad, medioambiente, prevención y responsabilidad social. La misma se complementa mediante el Código Ético en vigor

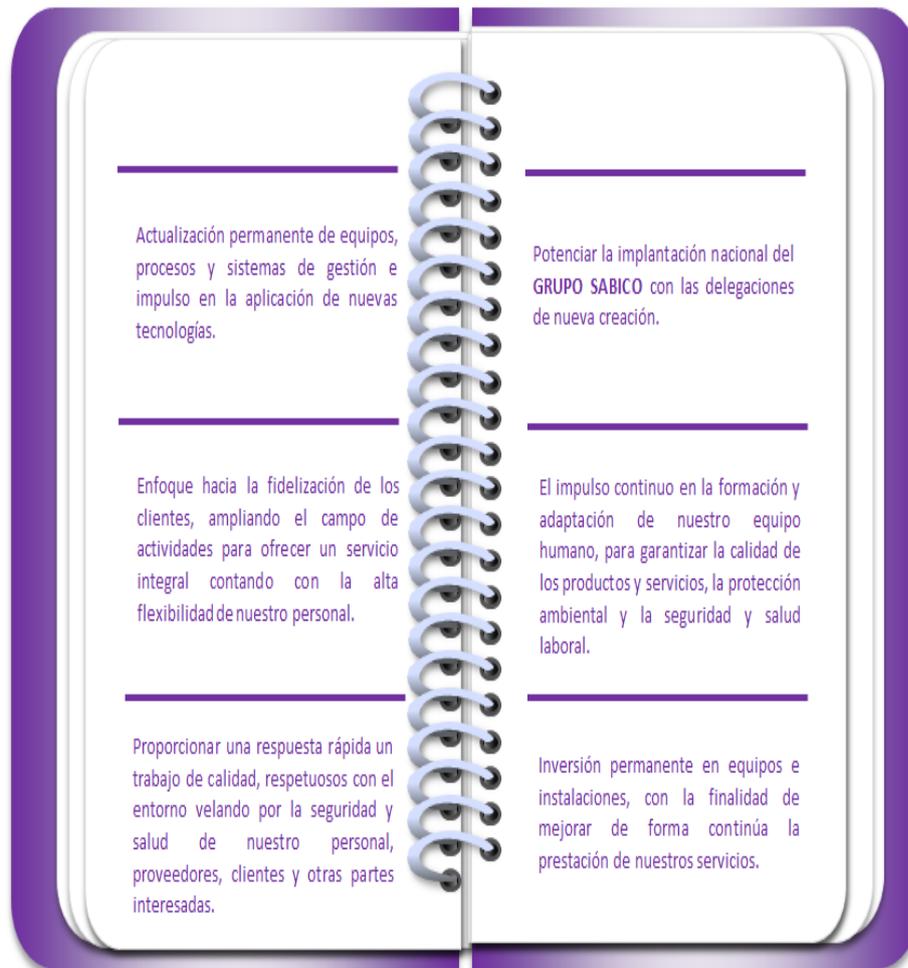
CÓDIGO ÉTICO Y VALORES CORPORATIVOS		REV 01 2014						
		Página 2 de 20						
ÍNDICE								
0.	INTRODUCCIÓN	PÁG. 03						
1.	OBJETO	PÁG. 04						
2.	ALCANCE	PÁG. 05						
3.	CAMPOS DE APLICACIÓN	PÁG. 06						
4.	VALORES CORPORATIVOS	PÁG. 07						
5.	DESCRIPCIÓN DE VALORES	PÁG. 08						
5.1.	Respeto e interés.							
5.2.	Comportamiento ético.							
5.3.	Respeto ambiental.							
5.4.	Compromiso visible ante la sociedad.							
5.5.	Creatividad e innovación.							
5.6.	Orgullo de pertenencia.							
5.7.	Orientación a la mejora continua.							
5.8.	Calidad y servicio a los Grupos de Interés.							
5.9.	Visión y objetivos compartidos.							
5.10.	Responsabilidad ante las acciones realizadas.							
6.	PRINCIPIOS DEL CÓDIGO ÉTICO	PÁG. 11						
6.1.	Conducta Deontológica.							
6.1.1.	Cumplimiento de la Legislación.							
6.1.2.	Integridad, responsabilidad y transparencia.							
6.2.	Entorno de Trabajo.							
6.2.1.	Respeto, dignidad y no discriminación.							
6.2.2.	Seguridad y Salud laboral.							
6.2.3.	Ausencia de drogas ilegales.							
6.3.	Instalaciones y Medios Auxiliares.							
6.3.1.	Protección y uso de las instalaciones y equipos.							
6.3.2.	Uso de datos y de los sistemas de información.							
6.3.3.	Robos o apropiaciones indebidas de los activos o de la información.							
6.4.	Gestión Comercial.							
6.4.1.	Prácticas fraudulentas o promesas engañosas.							
6.4.2.	Sobornos, corrupción y comisiones ilegales.							
6.4.3.	Privacidad y protección de datos.							
6.4.4.	Seguimiento responsable de la gestión de proveedores.							
6.5.	Medioambiente y Desarrollo.							
6.5.1.	Uso racional de la energía y de los recursos básicos.							
6.5.2.	Desarrollo sostenible.							
6.6.	Conflictos de Interés.							
6.6.1.	Consejos de administración.							
6.6.2.	Ocupación fuera de la empresa.							
6.6.3.	Información confidencial.							
6.6.4.	Regalos, préstamos o invitaciones.							
6.6.5.	Propiedad o participación en el capital de empresas.							
7.	COMISIÓN DE GESTIÓN ÉTICA	PÁG. 18						
8.	DECLARACIÓN POLÍTICA INTEGRADA	PÁG. 19						
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">RECLAMACIONES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">rsc@sabico.com rsc@bicolan.com</td> <td style="width: 33%; text-align: right;">REVISADO: </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">CONSULTAS</td> <td style="text-align: center;">http://www.sabico.com/responsabilidad-social-corporativa/</td> <td style="text-align: right;">APROBADO: </td> </tr> </table>			RECLAMACIONES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	rsc@sabico.com rsc@bicolan.com	REVISADO:	CONSULTAS	http://www.sabico.com/responsabilidad-social-corporativa/	APROBADO:
RECLAMACIONES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	rsc@sabico.com rsc@bicolan.com	REVISADO:						
CONSULTAS	http://www.sabico.com/responsabilidad-social-corporativa/	APROBADO:						

Políticas corporativas

Grupo Sabico tiene implantadas las siguientes políticas corporativas derivadas de la Política Integrada de gestión:

Política de Recursos Humanos

CRITERIOS DE GESTIÓN



DESARROLLO PROFESIONAL

El éxito a largo plazo del GRUPO SABICO depende de nuestra capacidad para atraer, motivar y desarrollar empleados/as capaces de asentar nuestro crecimiento sobre una base constante. Es una responsabilidad importante para todos/as los/as ejecutivo/as del Grupo.

La política del GRUPO SABICO, consiste en contratar a colaboradores/as dotados/as de una personalidad y de aptitudes profesionales que les permitan desarrollar una relación a largo plazo con la empresa.

Cada nuevo colaborador/a que entra en GRUPO SABICO se convierte un miembro de pleno derecho de una cultura de empresa, lo que implica un compromiso frente a la Organización, así como una constante voluntad de mejora que no da lugar a ninguna autosatisfacción.

Es el motivo por el que teniendo en cuenta la importancia de los valores de GRUPO SABICO, se prestará especial atención a la adecuación entre las cualidades de un candidato/a y los valores de la Empresa.

Esos principios y valores deben ser comunicados claramente desde el comienzo del reclutamiento.

Las personas que no están dispuestas a adherirse al **Código Ético** del GRUPO SABICO, no podrán formar parte de la Empresa dado que esos documentos enuncian sus valores y sus principios fundamentales.

Además, para los puestos de dirección, será indispensable poseer cualidades de liderazgo específico y un sentido agudo de los negocios.

Al tiempo que se fomenta la promoción en el seno de la Empresa, la dirección y los/as responsables de recursos humanos deben interesarse por candidatos/as de valor fuera de esta y comparar las cualificaciones internas con las candidaturas externas, sin olvidar el apartado de la subrogación entrante y saliente tan característica de nuestro sector principal de actuación.

SELECCIÓN

Aunque el empleo de medios específicos profesionales pueda mejorar el proceso de reclutamiento, la decisión de contratar o no a un candidato/a incumbe al responsable competente asistido por el equipo de recursos humanos. Esta decisión no puede ser tomada en ningún caso, por un consultor externo a la Empresa, aunque si asesorada.

Tal como recoge el **Código Ético** del GRUPO SABICO, solo las aptitudes y experiencias de un candidato/a, así como su adhesión a los principios mencionados anteriormente, serán tomadas en consideración en el momento de la contratación. Su origen, nacionalidad, religión, raza, sexo o edad no forman parte, en ningún caso, de los criterios de selección.

La integración de nuevos/as colaboradores/as en la Empresa es tan importante como la selección de candidatos/as. En efecto, las personas recientemente contratadas deben de ser acogidas de forma que sus aptitudes y su personalidad puedan fundirse naturalmente en la cultura de la Empresa. Al igual que los/las nuevos/as colaboradores/as deben respetar esta cultura, el conjunto de los/as empleados/as debe de hacer prueba de apertura de espíritu respecto a las nuevas ideas y a las propuestas que emanen del exterior.

EL EMPLEO EN GRUPO SABICO

El **Código Ético** del GRUPO SABICO describe el compromiso de la Empresa para apoyar y respetar plenamente un conjunto de principios y convenciones internacionales relativos a los derechos de los/as colaboradores/as, la protección contra el trabajo de los/as menores y otros

temas de importancia. Dicho código debe ser respetado por doquier, en todas las circunstancias y en todos los niveles.

La dirección tomara las medidas adecuadas para asegurarse de ello.

Los/as colaboradores/as que no respeten el **Código Ético**, no podrán ser mantenidos/as en su puesto y tendrán que abandonar la Organización.

Además, nuestros principales proveedores y prestatarios/as de servicios externos deberán conocer el **Código Ético** y aplicarlo en sus relaciones con la Empresa.

GRUPO SABICO ofrece un entorno de trabajo favorable a la salud y al bienestar de sus colaboradores/as, conforme a las normas más exigentes de fiabilidad, higiene y seguridad. Cada empleado/a debe velar por su seguridad, así como por la de sus colegas. Es la razón por la cual toda sugerencia relativa a eventuales mejoras será bienvenida y tratada con la mayor atención.

Al igual que no podría ser tolerada dentro del marco de una contratación efectuada por GRUPO SABICO, no será admitida ninguna discriminación respecto al origen, la nacionalidad, la religión, la raza, el sexo o la edad por parte de un empleado/a de la Empresa.

Por otro lado, cualquier forma de acoso moral o sexual será no solamente prohibida sino activamente detectada y eliminada. Reglamentos Internos (Protocolo de Acoso), tratarán explícitamente de los problemas de acoso y discriminación con el fin de establecer la mejor prevención posible.

Sin embargo, GRUPO SABICO considera que evitar la discriminación y el acoso no es suficiente. Es esencial construir, además en todos los niveles una relación basada en la confianza y el respeto de todos/as los/as colaboradores/as. Por consiguiente, cada responsable debe informarse de la forma en que sus colaboradores/as se sienten en su trabajo (clima laboral, riesgo psicosocial). En el GRUPO SABICO está implantada una acción progresiva de encuestas de satisfacción interna por este motivo.

GRUPO SABICO fomenta la contratación a largo plazo, pero no debe ser indiferente a su objeto social principal circunscrito en la prestación de servicios a terceros, es por ello que en ocasiones pudiera darse la necesidad inevitable de efectuar despidos colectivos, desde GRUPO SABICO se garantiza a todos/as sus componentes el escrupuloso seguimiento de la legislación vigente, tomando las medidas adecuadas y posibles para reducir al máximo el impacto social negativo de tal situación.

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PRIVADA

En el GRUPO SABICO, pensamos que nuestros/as colaboradores/as deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada, no solamente porque refuerza la satisfacción y la lealtad y porque mejora la productividad, sino también porque tiene una incidencia positiva en la reputación de la Organización y permite atraer y motivar a los/as empleados/as, así como conciliar imperativos económicos y bienestar.

GRUPO SABICO está dispuesto a apoyar a los/as colaboradores/as que deseen participar activamente en la vida de la comunidad o asumir responsabilidades en organizaciones profesionales, municipales, culturales, religiosas o benévolas, quedando entendido que el ejercicio de tales actividades durante las horas de trabajo debe ser sometido a la previa aprobación de la Organización.

Dentro del mismo espíritu GRUPO SABICO privilegia al máximo condiciones de trabajo flexible, mediante la adopción de calendarios laborales con **bolsas de trabajo flexibles equivalentes aproximadamente a tres semanas de trabajo** de libre organización anual o absorbibles por productividad, de forma que se estimule a los/as colaboradores/as a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

REMUNERACIÓN

GRUPO SABICO respeta la equidad interna en grado superior, asumiendo de igual forma los plazos y compromisos adquiridos por patronales y representante sociales, mediante los acuerdos y Convenios Colectivos de aplicación.

GRUPO SABICO periódicamente permite ser auditada de forma externa por profesionales para acreditar el cumplimiento de todas sus responsabilidades, de igual forma GRUPO SABICO, facilita a sus Clientes información de terceros objetivas que acreditan su cumplimiento ante las obligaciones tributarias y fiscales, en especial las que afectan a sus colaboradores/as.

La estructura salarial debe ser simple sin confundir con la falta de detalle y precisión, los conceptos remuneratorios deben de ser claramente identificables y cuantificables por los/as interesados/as.

Incumbe a cada responsable proponer, dentro del marco de la política de la Organización, la remuneración de sus colaboradores/as, teniendo en cuenta el mercado local, la capacidad individual, las aptitudes y las posibilidades de evolución.

Cada responsable debe comunicar igualmente la remuneración a los/as miembros de su equipo, si se considera necesario con la ayuda de la persona competente en recursos humanos, y la comunicación debe de hacerse de manera adecuada, clara y suficientemente transparente, en función de la capacidad profesional y las atribuciones específicas de cada uno.

La calidad de la comunicación en ese aspecto es parte esencial del dialogo que cada responsable debe mantener con sus colaboradores/as sobre cuestiones relativas a la remuneración.

La parte variable de la remuneración puede estar recogida en los diferentes convenios, siendo su cumplimiento una obligación o bien en el área de estructura ligada a la obtención de objetivos individuales por equipo, no siendo en ninguno de los casos y áreas consolidables.

Desde el área de RR.HH. se asegura que la política de remuneración se aplica equitativamente en toda la Empresa y que cumple con el **Código Ético**.

EVOLUCIÓN PROFESIONAL (FORMACIÓN)

La formación es parte integrante de nuestra cultura de empresa, cada colaborador/a, en todos los niveles, debe ser consciente de la necesidad de mejorar permanente sus conocimientos y aptitudes.

Por consiguiente, es indispensable estar determinado a seguir aprendiendo para ser empleado/a de GRUPO SABICO.

La formación se logra, ante todo, mediante la práctica. Cada responsable debe de acompañar a sus colaboradores/as: esto es esencial para que cada uno progrese e su vida profesional.

La organización de programas de formación debe tener un objetivo definido y ser concebida para mejorar las aptitudes y calificaciones particulares. Es la razón por la cual estos se proponen dentro del marco de programas de desarrollo individual. En consecuencia, seguir un curso no debe ser nunca considerado una recompensa.

Los programas de formación deben de ser adecuados a nuestros servicios y clientes, el personal de recursos humanos debe colaborar con la dirección en la elaboración de dichos programas.

Se consideraran de gran importancia los programas que permitan mejorar los conocimientos lingüísticos de los/as colaboradores/as.

Los programas organizados en el Centro de Formación propio y los concertados están destinados a desarrollar y a compartir las mejores prácticas inherentes a las diferentes disciplinas de dirección del GRUPO SABICO, siendo su objetivo es igualmente reforzar la cohesión de la Empresa y promover la creación de una red de contactos a través del Grupo.

Los programas de formación deben basarse dentro de lo posible, en un aprendizaje activo. Es necesario utilizar de manera óptima los programas e-learning en complemento o en sustitución de los programas de formación clásicos. En función de las necesidades, estarán a disposición en el lugar de trabajo o en la red mediante acceso de controlado ya que su finalidad es permitir un mejor acceso a la formación.

EVOLUCIÓN PROFESIONAL (EVALUACIÓN Y DESARROLLO)

Cada empleado/a es responsable de su propio desarrollo personal. Sin embargo la Empresa se esfuerza por ofrecer la posibilidad de progresar a todos/as aquellos/as que tengan el potencial necesario para desarrollar sus aptitudes.

Tales oportunidades deben tener en cuenta el potencial de cada colaborador/a y ser discutidas con total transparencia. Deben de ser concretas y concentrarse en la próxima etapa de la carrera profesional en lugar de apoyarse en vagas promesas e hipótesis. La Organización alienta a sus empleados/as que expresen sus objetivos y esperanzas, manteniendo con ellos/as un dialogo abierto.

La finalidad es saber conservar y motivar a los/as empleados/as proponiéndoles evoluciones de carreras profesionales realistas que les permitan desarrollar sus aptitudes a largo plazo, teniendo en cuenta la realidad económica y un entorno en constante evolución.

La Dirección de Recursos Humanos aporta su ayuda a la planificación requerida, conservando la flexibilidad necesaria para hacer frente a las situaciones imprevistas. Queda sin embargo, entendido que, dentro de sus atribuciones, cada responsable está igualmente a cargo de la preparación de los recursos necesarios de la Organización.

Consejos y apoyos periódicos son los mejores útiles para aumentar el rendimiento y ayudar a los/as empleados/as a mejorar sus aptitudes. Permiten, también corregir rápidamente los errores y transformarlos en experiencias positivas. En una empresa en la que las estructuras son planas, esos útiles favorecen, además una mejor delegación de las tareas. En la medida de lo posible, hay que privilegiar siempre el contacto personal respecto a la comunicación escrita, salvo que con la segunda opción favorezcamos la transparencia ante terceros.

Cada responsable debe procurar adoptar el papel de consejero para sus colaboradores/as.

Una evaluación formal debe llevarse a cabo con regularidad, de preferencia una vez al año. Su objetivo es comentar los resultados obtenidos y las posibilidades futuras, así como otros aspectos relativos al trabajo del empleado/a, entre ellos/as, sus aptitudes. Los aspectos positivos y negativos de los resultados obtenidos deben ser abordados abiertamente. Su evaluación debe basarse hechos y no en opiniones. Para los puestos de dirección, la evaluación se referirá esencialmente a los objetivos previamente determinados y al nivel de realización.

Incumbe a cada responsable manejar eficazmente el resultado y la prosecución de los objetivos predeterminados.

Convendrá, en el transcurso del año, dedicar el tiempo necesario al control y al seguimiento de la realización progresiva de los objetivos. Dicho seguimiento está destinado a estimular las prestaciones y debe tener lugar dentro del marco de un dialogo abierto, basado en la confianza mutua y en la voluntad de progresar. Se debe procurar proveerse testimonio escrito de esas entrevistas. El acento se pondrá esencialmente en una mejora progresiva y en los medios de formación apropiados, pero también en la elaboración de un entorno profesional estimulante.

En caso de resultados insuficientes persistentes, habrá que considerar la posibilidad de un despido. Esto se llevará a cabo con todo el respeto debido a la persona y deberá contemplar, en su caso, las indemnizaciones de fin de empleo que tengan en cuenta su situación personal y laboral

En el momento de la evaluación del potencial, los resultados obtenidos constituyen el mejor indicador de talento. Por consiguiente, hay que confiar en cuanto sea posibles responsabilidades a los/as empleados/as con el fin de que puedan hacer sus pruebas. Los/as candidatos/as a los puestos de dirección deberán haber mostrado claramente su voluntad y capacidad de aplicar el **Código Ético**.

Las promociones se otorgan únicamente en función de la aptitud, la experiencia, los resultados y el potencial del empleado/a independientemente de su origen, raza, nacionalidad sexo, religión o de su edad.

La flexibilidad es un requisito para mantener la evolución profesional. Los/as empleados/as pueden verse obligados/as a trasladarse, en particular los/as ejecutivos/as con perspectivas de carrera supraprovincial.

Un mayor conocimiento en un campo específico es determinante para el éxito de la Compañía. Por eso, la rotación de los puestos debe ser realizada con cautela. Aunque resulte útil en ciertos casos, no debe desembocar en un debilitamiento de nuestras capacidades en áreas estratégicas.

RELACIONES LABORALES

GRUPO SABICO garantiza la libertad de asociación de sus empleados/as y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

GRUPO SABICO desea, asimismo, mediante sus relaciones con los sindicatos y otras asociaciones representativas, proseguir el desarrollo a largo plazo de la Sociedad, tanto en interés del personal como de la Empresa, manteniendo a la vez un nivel de competitividad adaptado a su entorno económico.

Las relaciones laborales incumben claramente a la dirección local y deben ser tratadas al nivel apropiado: en primer lugar, al nivel del lugar (delegaciones) y seguidamente cuando fuese necesario a nivel estatal, conforme a la legislación y a la practica en vigor.

Como se recoge en el **Código Ético**, GRUPO SABICO procura que se mantenga una comunicación directa y periódica con sus empleados/as, sean estos/as miembros o no de un sindicato.

Las relaciones con los sindicatos deben respetar estrictamente las reglamentaciones nacionales, las autonómicas y las recomendaciones internacionales a las que GRUPO SABICO pudiera estar adherida (ej. Global Compact).

Los contactos con los delegados/as sindicales deberán ser una oportunidad adicional de facilitar informaciones que permitan a los/as miembros de los sindicatos, así como a los de otras asociaciones representativas, comprender las actividades y los objetivos de GRUPO SABICO en su conjunto.

GRUPO SABICO se abstiene de participar en cualquier acción dirigida a restringir el derecho de los/as colaboradores/as adherirse o no a u sindicato.

GRUPO SABICO no se comprometerá en ninguna discusión con sindicatos u otras asociaciones representativas que se refiera a temas distintos del de las condiciones de trabajo y empleo.

Las negociaciones con los sindicatos serán debidamente preparadas en total colaboración con los/as responsables y tendrán en cuenta los intereses legítimos de la Organización y sus empleados/as.

ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS



El hecho de que GRUPO SABICO ponga de relieve preferentemente a sus colaboradores/as y a sus servicios, y no a sus sistemas, se refleja en la organización y funcionamiento de sus recursos humanos.

Los procesos, sistemas y demás medios profesionales de los recursos humanos sirven para apoyar la gestión, pero nunca deben ser utilizados en detrimento de la dimensión humana, Esta última debe estar presente en cada momento y en cualquier circunstancia.

El/la responsable en recursos humanos debe tener el carisma y la credibilidad necesaria para que sus colegas le consideren como un interlocutor de confianza.

A la vez que ofrece un apoyo administrativo de primer orden, su principal tarea es aportar un valor añadido a la actividad de la Empresa y desempeñar un papel proactivo en cada situación en la que su contribución es requerida.

Los indicadores de clave de desempeño (KPI), propios a los recursos humanos, son útiles para la evaluación de los resultados de una unidad de recursos humanos, sin embargo conviene recalcar que el trabajo de esta última consiste de forma prioritaria en optimizar los resultados globales de la Organización, mejorando a su vez también las prestaciones de su personal.

El capital humano se vuelve, con toda evidencia, cada vez más importante y, por lo tanto, los recursos humanos desempeñan un papel esencial en la concepción y la puesta en obra de estrategias de recursos humanos que tengan un impacto sobre los resultados financieros, así como sobre la reputación y la eficacia del GRUPO SABICO:

Recomendaciones básicas para utilizar de manera eficiente las redes sociales protegiendo tu reputación y la del GRUPO SABICO.

AUTENTICIDAD

La participación en las redes sociales se hará siempre a título personal, a no ser que **GRUPO SABICO** faculte a la/s persona/s expresamente para hacerlo en su representación.

Participa siempre en primera persona y deja siempre muy claro que hablas en tu nombre. Si lo que publicas tiene que ver con tu actividad profesional, usa expresamente un *disclaimer* (*descarga de responsabilidad*) del tipo “Los artículos publicados en este sitio web son personales y no representan necesariamente la opinión o posición al respecto de **GRUPO SABICO**.”

Te recomendamos que consultes en la página web www.sabico.com las recomendaciones sobre la publicación de información personal en redes de terceros.

Identifícate de forma adecuada con tu nombre real y, en caso necesario, con tu cargo cuando converses sobre temas relacionados con el sector.

El uso de seudónimos o nombres falsos está totalmente desaconsejado. Son valores de **GRUPO SABICO** y de sus empleados la transparencia y la honestidad.

Actualiza permanentemente tu personalidad digital para que refleje en todo momento la realidad.

Si te identificas como empleado de **GRUPO SABICO** en las redes sociales debes adoptar una postura acorde con la que de forma habitual mantienes con tus clientes y colaboradores, y coherente con el cargo y las responsabilidades que ostentas en la organización.

CONFIDENCIALIDAD Y LEGISLACIÓN

Respetar las leyes y los derechos, con especial atención a los relacionados con la propiedad intelectual y la protección de datos personales.

No reveles información confidencial de **GRUPO SABICO** y pide permiso siempre para publicar contenidos que intuyas sean de carácter interno o que no hayan sido hechos públicos por los canales de comunicación habituales en la organización.

Esto incluye que uses los canales internos ya habilitados para realizar preguntas o hacer propuestas.

Como norma general, sólo pueden publicar información en Internet en nombre del **GRUPO SABICO** personas autorizadas por la Dirección de Comunicación.

De la misma forma es necesario solicitar siempre a esta unidad la apertura de nuevos espacios corporativos en Internet.

Publicar en las redes sociales rumores y/o información interna y/o confidencial de la empresa o de terceras partes vinculadas (clientes, proveedores y colaboradores) puede impactar negativamente en la imagen y la reputación de ésta, y ser susceptible de una actuación judicial contra su emisor.

Sé responsable de los contenidos que publiques y ten en cuenta que lo que publiques puede permanecer público durante mucho tiempo. Sé inteligente protegiendo tu propia intimidad en Internet.

VALOR

Respetar siempre a tu audiencia y haz que tu comportamiento en las conversaciones en las que participes sea ejemplar en el trato en todas las situaciones. Ten especial cuidado con las apreciaciones relacionadas con política, religión, ética o aspectos de similar sensibilidad.

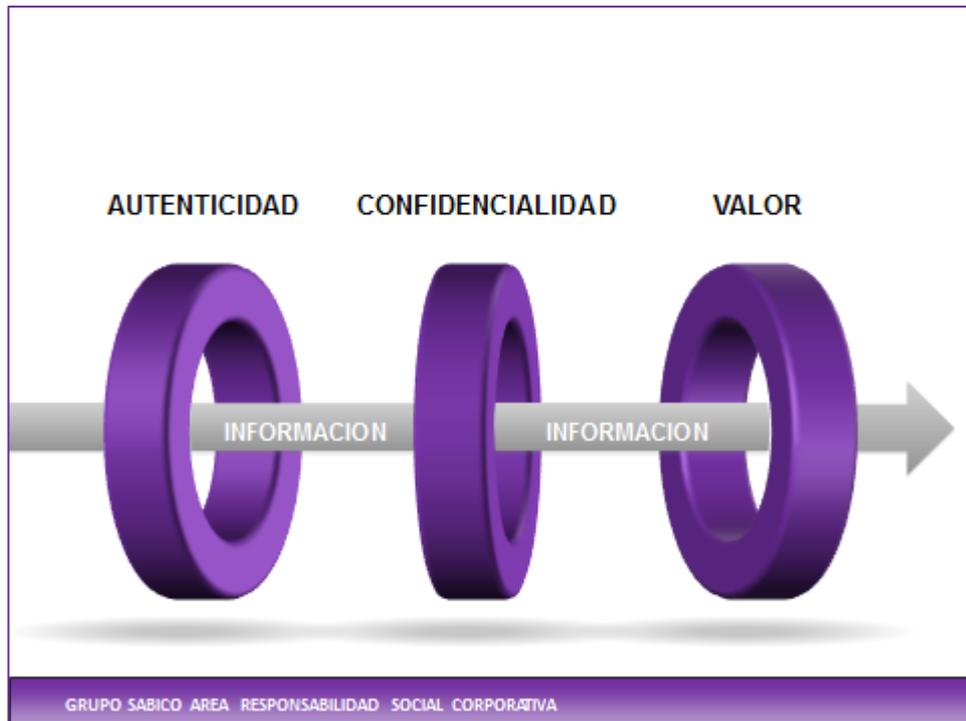
Asegúrate que aquello que publiques sea cierto y evita posicionarte como experto si no lo eres.

Ten especial atención si difundes contenidos relacionados con **GRUPO SABICO** que correspondan a ámbitos que no sean los propios de tu función.

Aporta valor desarrollando y compartiendo de forma inteligente tu contenido.

GRUPO SABICO puede ser relacionado con aquello que publiques y, por lo tanto, tus opiniones públicas potencian los valores y la personalidad de la organización.

Puedes utilizar rsc@sabico.com para informar de conversaciones en las que consideres que este código de uso no se esté aplicando correctamente o de conversaciones que creas que GRUPO SABICO deba conocer. En caso de duda respecto a lo expresado en este documento, solicita soporte u orientación a tu equipo directivo





GRUPO SABICO

DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN BUENAS PRÁCTICAS SEGURIDAD VIAL EN EL TRABAJO

GRUPO SABICO en su compromiso incesante con la seguridad, es consciente de que el manejo y operación de los vehículos por parte de su personal, debe realizarse en forma segura, efectiva y eficiente para conservar la integridad propia y de terceros, así como de los materiales que se transportan, evitando daños a las personas, vehículo, equipo e instalaciones, por tal motivo ha establecido las buenas prácticas de seguridad vial como un aspecto de vital importancia en el desarrollo de todas sus actividades y para tal fin establece:

- Cumplir en todo momento y situación, con la Legislación vigente en materia de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial.
- Cumplir con los requerimientos de nuestros clientes en las disposiciones de seguridad vial que establezcan, haciéndonos partícipes en la retroalimentación del cumplimiento de las mismas.
- GRUPO SABICO, asume la vigilancia de la responsabilidad de los trabajadores(as) y subcontratas en el mantenimiento preventivo y correctivo, con el objeto de mantener un desempeño óptimo de sus vehículos, estableciendo las medidas de control (inspecciones y mantenimientos oficiales) para evitar la ocurrencia de accidentes que puedan generar daños al individuo o a terceros.
- Establecer estrategias de concientización a los trabajadores(as) y subcontratas, introduciendo medidas técnicas y organizativas, que reduzcan los riesgos de accidente “in misión (en el centro de trabajo) o “in itinere (desplazamiento ida y vuelta).
- Fomentar, como organización y entre todo el personal, la colaboración con las campañas de concienciación oficiales establecidas para la reducción de la siniestralidad vial de cualquier tipo.

La Dirección destinará los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a la política.

Venancio Recalde González
DRRHH Grupo Sabico
Rpte. Dirección Sist. Integrado de Gestión

Procedimientos internos

Para asegurar el cumplimiento y la eficaz implantación de la normativa interna, la compañía elabora procedimientos internos reglamentados.

En 2014, se revisaron los procedimientos se han elaborado Documentos de Coordinación interdepartamentales denominados “DNI”, que facilitan la implementación de las diferentes políticas y estrategias, incluimos como ejemplo el referente a la gestión responsable de la organización:

 GRUPO SABICO	SISTEMA INTEGRADO GESTIÓN	DNI GESTIÓN DEL SISTEMA RSC	
		Distribución Publicación	INTRANET SABICO / SIST. GEST. INT. / RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

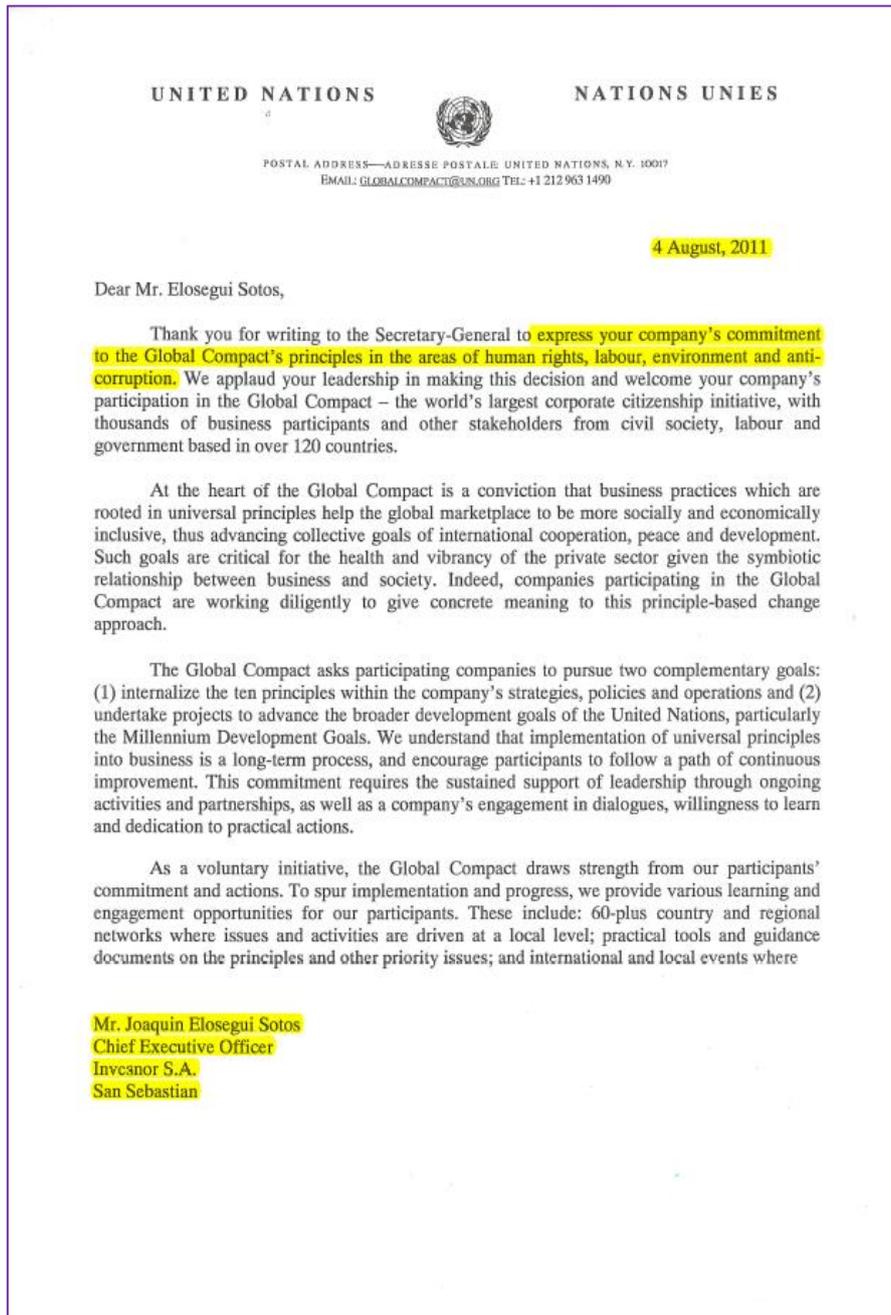
Página 1 de 2

RESPONSABLE DEL PROCESO	EQUIPO DE PROCESO	REV.	FECHA
Director RSC	Comité de Ética	0	24/02/2015
OBJETIVO DEL PROCESO			
Definir las políticas que aplican en los diferentes procesos, áreas, etc... del Grupo Sabico para asegurar la satisfacción de todos los grupos de interés en beneficio tanto de la organización como de las personas, accionistas y de las administraciones y sociedad en general. Todo ello a través del desarrollo sostenible económico, ambiental y social de la organización.			
ALCANCE DEL PROCESO			
Proceso corporativo de aplicación a todas las empresas del Grupo Sabico			
INICIO	FIN	ACTIVIDADES	
Identificación del impacto social de la organización	Análisis del desempeño a través de la memoria anual.	<ul style="list-style-type: none"> o Análisis del impacto social de la organización y establecimiento de las políticas de responsabilidad social en los diferentes niveles. o Difusión y formación sobre el código ético o Definición del modelo de gestión con los grupos de interés o Definición y despliegue de la acción social o Gestión de conflictos éticos o Análisis del desempeño del sistema y propuesta y despliegue de acciones de mejora. o Vigilancia y Seguimiento situaciones de Acoso. 	
ORGANIZACIÓN DEL PROCESO			
RECURSOS HUMANOS			
Función	Responsabilidades principales		
Director RSC	<ul style="list-style-type: none"> o Análisis del impacto social de la organización y propuesta de las políticas de responsabilidad social en los diferentes niveles. o Propuesta de Código ético o Difusión y formación sobre el código ético o Propuesta del modelo de gestión con los grupos de interés o Propuesta de acción social o Comunicación a Comité de situaciones de conflicto ético detectadas o Análisis del desempeño del sistema y propuesta y despliegue de acciones de mejora. 		
Comité Ético	<ul style="list-style-type: none"> o Aprobación de las políticas de responsabilidad social o Aprobación del Código Ético o Análisis de propuestas de mejora y aprobación de acciones a desplegar o Análisis de la memoria de sostenibilidad y aprobación de la misma o Aprobación de la acción social a través de la revisión del sistema o Análisis y resolución de situaciones generadoras de conflicto ético o Impulso del sistema de Responsabilidad Social y aseguramiento del cumplimiento de los requisitos. 		
Todas las personas	<ul style="list-style-type: none"> o Cumplimiento de las políticas definidas a través del Código Ético y otra documentación del sistema o Generar propuestas de acción social y de mejora 		

CONTROL DE MODIFICACIONES		TIPO DE PROCESO		
FECHA	Nº REV.	Naturaleza de la/s modificación/es	x	Estratégico
24/02/2015	0	Edición inicial, introducción concepto DNI.		Clave
				Apoyo
REVISADO	D. SIG	APROBADO	DIRECCIÓN	CÓDIGO DE ARCHIVO
FECHA	24/02/2015	FECHA	24/02/2015	XX/XX/XX

Pacto Mundial

Desde 2011, Grupo Sabico está adherida de forma voluntaria al Pacto Mundial (o Global Compact, en inglés), una iniciativa impulsada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) cuyo objetivo es conseguir un compromiso de las empresas en la responsabilidad social por medio de la implantación de diez principios universales en el ámbito de la protección de los derechos humanos, las condiciones de trabajo, el respeto al medio ambiente y la lucha contra la corrupción.



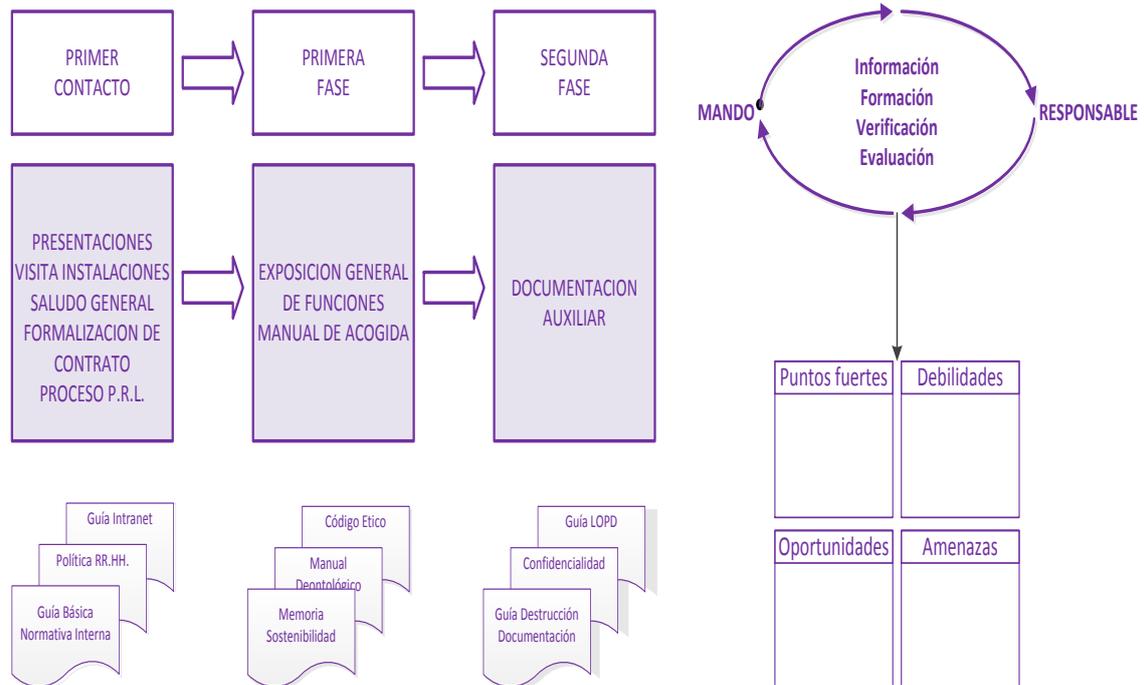
Cada año, la compañía elabora un informe de progreso sobre los principios recogidos en el Pacto Mundial que se publica en la página web de éste y en la de Grupo Sabico.

4. Recursos humanos

Modelo de gestión

Grupo Sabico ha desarrollado y consolidado un modelo de gestión del equipo humano homologado para todos sus centros que es coherente con la realidad empresarial y el entorno social en el que se desenvuelve.

Los objetivos de este modelo son permitir que los hombres y mujeres que trabajan en la empresa puedan desarrollar sin límites su potencial humano y adaptar su nivel de formación a las necesidades empresariales.



Relaciones laborales

El marco en que se desenvuelven las relaciones laborales en Grupo Sabico cumple al 100% con la legislación laboral vigente, se aplican los convenios sectoriales que pudieran afectar a las actividades, cuando no se tiene referencia directa más cercana.

Conforme al número de trabajadores asignados a cada delegación los trabajadores se organizan entorno a las diferentes posibilidades de representación existentes (Delegados de centre, Delegados Sindicales, Comités de Empresa.

Los sindicatos como organismos, establecen su estructura directa dentro de la empresa a través de sus Secciones Sindicales, allí, donde han considerado oportuno.

Grupo Sabico se mantiene al margen de criterios, acciones, composiciones y actitudes similares, colaborando con los mismos mediante la adecuación de la logística estructural y humana que le permiten sus posibilidades.

Durante este año 2015, se encuentran renovando, todos los órganos de representación establecidos.

Evolución de la plantilla

		BD INDICADORES SOCIALES								CÓD.. ID.	
		INVESNOR - GRUPO SABICO								GESTOR	
FORMULA DE CALCULO		DEFINICION DEL INDICADOR								D. FUNCIONAL	
										ANUAL	
NO PROCEDE		REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								DSIG	
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO		OBJETIVO (META)								D. FUNCIONAL	
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS		GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL	1.813	1.936	1.990	1.800	1.879	1.795	2.146	2.536			
HOMBRES	1.357	1.377	1.475	1.248	1.349	1.290	1.556	1.822			
MUJERES	456	559	515	552	530	505	590	714			
FIJOS	881	988	1.122	1.150	1.280	1.255	1.382	1.684			
EVENTUALES	932	948	868	650	599	540	764	852			
RETR. MEDIA	20.198	19.158	18.699	18.414	18.571	18.335	18.342	14.581			
FUENTES DE INFORMACIÓN	Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.										

 		BD INDICADORES SOCIALES							CÓD.. ID.	
		INVESNOR - GRUPO SABICO							GESTOR	
		VIGILANCIA							D. FUNCIONAL	
									DISTRIBUCIÓN	
									ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR							
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL							
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)							
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PERSONAL	918	1.041	1.184	876	1.037	1.025	1.236	1.444		
HOMBRES	821	910	1.038	772	902	897	1.066	1.240		
MUJERES	97	131	146	104	135	128	170	204		
FIJOS	582	701	766	661	814	868	981	1.214		
EVENTUALES	336	340	418	215	223	157	255	230		
RETR. MEDIA	24.291	22.714	23.177	24.392	20.049	19.569	19.260	17.188		
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.							

 		BD INDICADORES SOCIALES							CÓD.. ID.	
		INVESNOR - GRUPO SABICO							GESTOR	
		VIGILANCIA & INGENIERIA							D. FUNCIONAL	
									DISTRIBUCIÓN	
									ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR							
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL							
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)							
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PERSONAL	125	81	81	79	78	68	75	73		
HOMBRES	102	61	60	57	57	48	54	51		
MUJERES	23	20	21	22	21	20	21	22		
FIJOS	105	78	78	76	75	67	73	72		
EVENTUALES	20	3	3	3	3	1	2	1		
RETR. MEDIA	29.057	31.273	30.907	31.516	33.459	34.200	33.485	34.976		
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.							

				BD INDICADORES SOCIALES						CÓD.. ID.	
				INVESNOR - GRUPO SABICO						GESTOR	
		VIGILANCIA						D. FUNCIONAL			
								DISTRIBUCIÓN			
								ANUAL	INTRANET		
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL	418	526	355	382	309	220	205	190			
HOMBRES	293	319	238	266	210	140	126	103			
MUJERES	125	207	117	116	99	80	79	87			
FIJOS	182	221	210	213	188	133	114	92			
EVENTUALES	236	305	145	169	121	87	91	98			
RETR. MEDIA	12.948	9.975	12.404	13.013	12.488	13.013	12.448	13.419			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES						CÓD.. ID.	
				INVESNOR - GRUPO SABICO						GESTOR	
		VIGILANCIA						D. FUNCIONAL			
								DISTRIBUCIÓN			
								ANUAL	INTRANET		
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL	15	19	18	18	19	16	13	12			
HOMBRES	5	4	3	5	5	5	4	4			
MUJERES	10	15	15	13	14	11	9	8			
FIJOS	15	19	18	18	18	18	16	12			
EVENTUALES					1						
RETR. MEDIA	17.318	17.931	17.313	16.577	18.281	18.655	18.449	19.304			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES INVESNOR - GRUPO SABICO T. TEMPORAL					CÓD.. ID.	
									D. FUNCIONAL	
									DISTRIBUCIÓN	
									ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR							
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL							
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)							
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PERSONAL	18	21	26	33	39	21	9	12		
HOMBRES	3	4	6	7	7	2	2	3		
MUJERES	15	17	20	26	32	19	7	9		
FIJOS	18	21	26	33	39	21	8	12		
EVENTUALES							1			
RETR. MEDIA	29.653	28.850	25.956	23.810	21.696	20.078	26.472	21.108		
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.							

				BD INDICADORES SOCIALES INVESNOR - GRUPO SABICO LIMPIEZA					CÓD.. ID.	
									D. FUNCIONAL	
									DISTRIBUCIÓN	
									ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR							
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL							
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)							
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PERSONAL	133	130	138	129	127	138	120	134		
HOMBRES	26	26	28	21	20	21	11	8		
MUJERES	107	104	110	108	107	117	109	126		
FIJOS	27	29	33	30	29	36	31	33		
EVENTUALES	106	101	105	99	98	102	89	101		
RETR. MEDIA	15.751	13.454	1.288	13.261	13.565	13.459	13.092	12.722		
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.							

				BD INDICADORES SOCIALES						CÓD.. ID.	
				INVESNOR - GRUPO SABICO						GESTOR	
		OUTSOURCING						D. FUNCIONAL			
								DISTRIBUCIÓN			
								ANUAL	INTRANET		
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL	164	87	81	102	74	48	32	43			
HOMBRES	100	42	44	39	24	16	14	16			
MUJERES	64	45	37	63	50	32	18	27			
FIJOS	4	4	4	12	8	4	-	7			
EVENTUALES	160	83	77	90	66	44	32	36			
RETR. MEDIA	10.937	8.135	8.613	10.629	12.576	13.336	9.455	10.528			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES						CÓD.. ID.	
				INVESNOR - GRUPO SABICO						GESTOR	
		OUTSOURCING						D. FUNCIONAL			
								DISTRIBUCIÓN			
								ANUAL	INTRANET		
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL	1	2	4	4	5	4	2	2			
HOMBRES											
MUJERES	1	2	4	4	5	4	2	2			
FIJOS	1	2	4	4	5	4	2	2			
EVENTUALES											
RETR. MEDIA	19.760	19.761	19.761	14.904	14.904	14.904	14.000	18.331			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES						CÓD.. ID.	
				INVESNOR - GRUPO SABICO						GESTOR	
		VIGILANCIA						D. FUNCIONAL			
								DISTRIBUCIÓN			
								ANUAL	INTRANET		
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL				32	58	121	299	510			
HOMBRES				24	52	99	217	354			
MUJERES				8	6	22	82	156			
FIJOS				2	3	15	34	196			
EVENTUALES				30	55	106	265	314			
RETR. MEDIA				8.024	8.104	8.755	9.740	7.247			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES						CÓD.. ID.	
				INVESNOR - GRUPO SABICO						GESTOR	
		VIGILANCIA						D. FUNCIONAL			
								DISTRIBUCIÓN			
								ANUAL	INTRANET		
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL				1	1	2	7	7			
HOMBRES							1	1			
MUJERES				1	1	2	6	6			
FIJOS				1	1	2	7	7			
EVENTUALES											
RETR. MEDIA				14.048	14.048	14.048	16.339	14.165			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES INVESNOR - GRUPO SABICO BIENESTAR						CÓD.. ID.	
										GESTOR	
										DISTRIBUCIÓN	
										ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL		3	14	65	71	73	90	175			
HOMBRES		2	4	15	29	30	39	72			
MUJERES		1	10	50	42	43	51	103			
FIJOS			12	50	56	63	68	145			
EVENTUALES		3	2	15	15	10	22	30			
RETR. MEDIA		5.278	5.441	7.783	9.660	6.518	10.069	7.895			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES INVESNOR - GRUPO SABICO BIENESTAR						CÓD.. ID.	
										GESTOR	
										DISTRIBUCIÓN	
										ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL		2	2	3	4	5	5	10			
HOMBRES		1	1	2	3	3	3	5			
MUJERES		1	1	1	1	2	2	5			
FIJOS		1	2	3	4	5	5	7			
EVENTUALES		1						3			
RETR. MEDIA		25.823	26.429	26.191	33.147	30.568	28.248	19.045			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES						CÓD.. ID.	
				INVESNOR - GRUPO SABICO						GESTOR	DSIG
				INGENIERIA						D. FUNCIONAL	
										DISTRIBUCIÓN	
										ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL			33	31	28	22	17	14			
HOMBRES			27	24	22	15	11	11			
MUJERES			6	7	6	7	6	3			
FIJOS			33	31	25	19	14	12			
EVENTUALES					3	3	3	2			
RETR. MEDIA			25.945	20.412	22.368	22.266	22.414	21.066			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES						CÓD.. ID.	
				INVESNOR - GRUPO SABICO						GESTOR	DSIG
				INGENIERIA						D. FUNCIONAL	
										DISTRIBUCIÓN	
										ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL			22	10	11	6					
HOMBRES			17	8	9	5					
MUJERES			5	2	2	1					
FIJOS			21	10	10	6					
EVENTUALES			1		1						
RETR. MEDIA			16.875	16.259	20.200	17.853					
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

 		BD INDICADORES SOCIALES INVESNOR - GRUPO SABICO LIMPIEZA		CÓD.. ID.						
				D. FUNCIONAL						
FORMULA DE CALCULO		DEFINICION DEL INDICADOR		DISTRIBUCIÓN						
NO PROCEDE		REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL		ANUAL INTRANET						
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO		OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS		GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PERSONAL			7	7	6	15	26	26		
HOMBRES			2	3	3	3	4	4		
MUJERES			5	4	3	12	22	22		
FIJOS			5	4	3	12	22	22		
EVENTUALES			2	3	3	3	4	4		
RETR. MEDIA			12.168	11.226	12.802	12.802	11.547	11.047		
FUENTES DE INFORMACIÓN		Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

 		BD INDICADORES SOCIALES INVESNOR - GRUPO SABICO TODAS LAS ACTIVIDADES		CÓD.. ID.						
				D. FUNCIONAL						
FORMULA DE CALCULO		DEFINICION DEL INDICADOR		DISTRIBUCIÓN						
NO PROCEDE		REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL		ANUAL INTRANET						
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO		OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS		GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PERSONAL				1	1					
HOMBRES										
MUJERES				1	1					
FIJOS				1	1					
EVENTUALES				18.630	18.630					
RETR. MEDIA										
FUENTES DE INFORMACIÓN		Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES INVESNOR - GRUPO SABICO LIMPIEZA						CÓD.. ID.	
										GESTOR	
										DISTRIBUCIÓN	
										ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL	10	9	9	8	9	9	8	7			
HOMBRES	4	4	4	3	4	4	2	1			
MUJERES	6	5	5	5	5	5	6	6			
FIJOS	10	8	9	8	9	8	8	7			
EVENTUALES		1				1					
RETR. MEDIA	22.509	20.497	25.213	29.764	31.762	31.455	30.239	32.356			
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

				BD INDICADORES SOCIALES INVESNOR - GRUPO SABICO LIMPIEZA						CÓD.. ID.	
										GESTOR	
										DISTRIBUCIÓN	
										ANUAL	INTRANET
FORMULA DE CALCULO			DEFINICION DEL INDICADOR								
NO PROCEDE			REGISTRO DEL IMPACTO SOCIAL DEL GRUPO SABICO (ACTIVIDAD), MEDIANTE EL EJERCICIO Y DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL								
PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD DE CALCULO			OBJETIVO (META)								
REGISTROS DE DATOS ANUALIZADOS			GENERACIÓN DE EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
PERSONAL	8	11	13	17							
HOMBRES											
MUJERES	8	11	13	17							
FIJOS		1	1	2							
EVENTUALES	8	10	12	15							
RETR. MEDIA	20.292	18.994	17.399	16.473							
FUENTES DE INFORMACIÓN			Informes de Personal, Aplicaciones RR.HH.								

Desarrollo, promoción y formación

La formación ocupa un espacio destacado en la actividad de Grupo Sabico. Las áreas que reciben una mayor atención son las de prevención, medio ambiente y desarrollo personal y profesional.



A través de los planes de formación, Grupo Sabico, actualiza y adecúa los conocimientos de su personal conforme a los requisitos legales y de nuestros clientes, garantizando de esa forma una mejora continua en la prestación de los servicios.

La compañía tiene suscritos convenios con centros docentes para la realización de jornadas formativas, allá donde la distancia o logística, no recomiendan una acción directa por parte de Grupo Sabico.

Para formar a los empleados, propios y externos, en casos de emergencias, la compañía realiza periódicamente simulacros de carácter oficial, interno y de colaboración con otras organizaciones y empresas vecinas. Los simulacros oficiales son auditados por una empresa externa cuando afecta a más participantes que al Grupo Sabico, o por parte de la Dirección del SPM, que verifica en tiempo real la ejecución del simulacro, a la finalización del mismo elabora un informe que pone a disposición de la dirección para su análisis y valoración.

En el 2016 está previsto actualizar el manual de acogida para los nuevos empleados, permaneciendo a la espera de la consolidación de las dos nuevas actividades de formación y vending, además de la variación de ámbitos, conforme a nuestra expansión internacional.

La empresa ha puesto en marcha, a disposición de sus empleados beneficios sociales por ser miembros del Grupo Sabico, mediante acuerdos con organizaciones interesadas dichas colaboraciones, se publicitan a través de la página web de la organización.

Con el objeto de facilitar la conciliación laboral y familiar, y el cuidado de familiares dependientes, Grupo Sabico, mantiene el calendario específico de Estructura, basado en compromisos, que posibilitan al personal

definir un porcentaje entorno al 06,00% (100hrs.) de la jornada anual de forma libre y acorde con sus necesidades.

Accidentabilidad y prevención

Los informes de accidentabilidad, son emitidos por terceros independientes y analizados por el SPM del Grupo Sabico, durante el 2014, se han mejorado todos los índices obtenidos en ejercicio anteriores, copia de dichos informes se difunden en la intranet corporativa, una vez que se revisa la disociación de posibles datos de carácter personal

Sistema de gestión y control de riesgos

Todas las instalaciones de Grupo Sabico tienen certificado su sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo conforme a la especificación OHSAS 18001:2007 (Occupational Health and Safety Management Systems), certificación que han renovado en 2015. A su vez, la compañía Bureau Veritas ha realizado la auditoría legal de prevención de riesgos laborales que debe superarse cada cuatro años, con resultado satisfactorio.



Diversidad de género e igualdad de oportunidades

Grupo Sabico dispone de un Plan de Igualdad de Grupo, que durante el 2016 se renovará una vez que los órganos de representación de los trabajadores actualicen sus componentes y definan sus representantes en la comisión de seguimiento.

El marco de referencia de las actuaciones de Grupo Sabico en favor de la igualdad es la Ley de Igualdad y la Política de Responsabilidad Social (RS), de la que derivan: las Políticas de Igualdad y No discriminación, y de Conciliación, el Código de Conducta Ética, el Protocolo de Acoso del Acoso Sexual y Moral.

En 2014 no se han producido situaciones que activasen el Protocolo de acoso vigente, aprovechando las reuniones periódicas que se mantienen desde la Dirección del SPM, con los Comités de Prevención, para indagar sobre posibles situaciones en estado embrionario que recomendasen acciones preventivas.

La compañía cumple con el objetivo del 2% de contratación de colectivos discriminados, incluidos los que tienen alguna discapacidad. En aquellos casos donde no es posible la contratación se establecen medidas alternativas aprobadas por la administración.

5. Accionistas e inversores

Buen gobierno empresarial

La misión de Grupo Sabico en relación con el buen gobierno es corresponder a la confianza que en ella han depositado sus accionistas. Con tal fin, su actuación está dirigida a incrementar el valor de la empresa.

La actuación de la empresa en materia de buen gobierno se plasma bienalmente en la Memoria de RSC, junto con los informe de nuestros auditores externos, los cuales emiten cada uno de ellos informes independientes conforme a sus actividades auditadas.

Órganos de Gobierno

Los órganos de gobierno corporativo de Grupo Sabico son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración, y dentro de éste el Comité de Dirección.

El 05 de junio de 2015, se celebró en San Sebastián, en segunda convocatoria, la Junta General Ordinaria de Accionistas, que aprobó todos los acuerdos propuestos, entre los que destacan las modificaciones en varios artículos de los Estatutos Sociales, para su adaptación a las novedades legislativas.

La composición del Consejo de Administración ya se ha desarrollado en el punto 1º de este informe.

Transparencia informativa

La Secretaría General del Consejo, es la responsable de canalizar el diálogo con los accionistas, cuando ha sido necesario, si bien el pequeño número de los mismos que componen el Grupo Sabico, posibilita una relación directa y estrecha con todos ellos.

El Consejo de Administración comunica e informa con periodicidad anual a todos los accionistas los cauces y modos de acceder a aquella información que consideran interesante para sus intereses, antes de la Junta General Ordinaria de carácter anual.

6. Medio ambiente

Responsabilidad social medioambiental

Los objetivos de Grupo Sabico respecto de la protección medioambiental contenidos en la revisión por la dirección del Sistema Integrado de gestión, son dimensionados conforme a la potencialidad de impacto que genera nuestra actividad, dado que no somos productores de materia alguna, ni manipuladores de elementos considerados de alto riesgo, los mismos se circunscriben al control de gestión de residuos, directos generados por nuestra actividad ordinaria, control de consumos: Gestión y Control que comprenden la electricidad, tóner, papel y productos de limpieza (ámbito no industrial).

ENERGIA ELECTRICA	CONSUMO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EL CONSUMO ELECTRICO SE DEBE A OPERACIONES ADMINISTRATIVAS EN SU MAYOR CASO SIENDO
AGUA	CONSUMO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SE TRATA DE UN CONSUMO DE AGUA DE TIPO SANITARIO A EXCEPCION DEL CONSUMO QUE SE
GAS	CONSUMO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DEL CONSUMO DE GAS NATURAL QUE SE PRODUCE EN LA DELEGACION DE PAMPLONA Y QUE
PAPEL	CONSUMO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ES OTRO DE LOS ASPECTOS MAS IMPORTANTES EN LA ACTIVIDAD REALIZADA POR SABICO.
PILAS	RESIDUO COMERCIAL P	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SE TRATA DE PILAS AGOTADAS DE PEQUEÑOS APARATOS ELECTRICOS. NO ES UN ASPECTO DIRECTAMENTE
TONER	RESIDUOS COMERCIAL NP	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EN ALGUNOS CASOS EL CONSUMO DE TONER VA UNIDO AL MANTENIMIENTO DE
PLASTICO	RESIDUOS COMERCIAL NP	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EL PLASTICO SE GENERA DE ENVASES Y EMBALAJES DE ELEMENTOS DE COMPRA Y SE
MADERA	RESIDUOS COMERCIAL NP	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	LA MADERA SE GENERA DE ENVASES Y EMBALAJES DE ELEMENTOS DE COMPRA Y SE DEPOSITA EN LOS
MEDICAMENTOS	RESIDUOS DOMESTICO NP	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SE TRATA DE MEDICAMENTOS CADUCADOS CONTENIDOS EN LOS BOTIQUINES DE LOS CENTROS DE
ENVASES VACIOS	RESIDUO INDUSTRIAL P	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE RESIDUOS DE ENVASES QUE HAYAN CONTENIDO ALGUN PRODUCTO NOCIVO PARA EL

BATERIAS	RESIDUO COMERCIAL P	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE BATERIAS DE EQUIPOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS
CHATARRA	RESIDUO INDUSTRIAL NP	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EN INSTALACIONES SE TRATA DE CHATARRA EN CANTIDADES INSIGNIFICANTES YA QUE LAS
DETECTORES IONICOS	RESIDUO INDUSTRIAL NP	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE UN RESIDUO RADIATIVO QUE SE RIGE POR LA LEGISLACION ESPECIFICA.
TEXTILES	RESIDUOS DOMESTICO NP	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE LA ROPA DE LOS UNIFORMES EN MAL ESTADO.
PRODUCTOS QUIMICOS	CONSUMO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA UTILIZADOS EN LA LIMPIEZA DE LAS INSTALACIONES
CARTON	RESIDUOS COMERCIAL NP	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EL CARTON SE GENERA DE ENVASES Y EMBALAJES DE ELEMENTOS DE COMPRA Y SE DEPOSITA EN LOS
APARATOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS	RESIDUO COMERCIAL P	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	podria ser peligroso en funcion de los componentes del equipo
TUBOS FLUORESCENTES	RESIDUOS DOMESTICO P	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NO SE TRATA DE UN RESIDUO DIRECTAMENTE RELACIONADO CON LA ACTIVIDAD Y ES DEPOSITADO EN
EMISION GASES	EMISION/RUIDO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SE VALORA LA EMISION DE GASES EN SITUACION DE EMERGENCIA A TRAVES DEL INCENDIO ACCIDENTAL
RUIDO	EMISION/RUIDO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	En la mayoría de las delegaciones no se realizan mediciones ya que en ningún caso se realizan

VERTIDO DE AGUA	VERTIDO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE VERTIDO SANITARIO EN TODOS LOS CASOS A EXCEPCION DE LA LIMPIEZA DONDE SE USAN
VERTIDO GASOIL	VERTIDO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
EMISIONES A LA ATMOSFERA	EMISION/RUIDO	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SE TRATARIA DE EMISIONES POR EXPLOSION DE CALDERAS O POR INCENDIOS
PRESENCIA DE LEGIONELLA	OTROS	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	solo para emplazamientos con agua caliente sanitaria que por el momento no existen.
PURGAS DE COMPRESOR	RESIDUO INDUSTRIA P	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ANORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE UN RESIDUO LIQUIDO QUE SE PRODUCE EN EL MANTENIMIENTO PREVENTIVO DEL
GENERACION DE POLVO DE EXTINCCION	RESIDUO INDUSTRIAL NP	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE POLVO DE EXTINCCION PARA EXTINTORES SE GESTIONA JUNTO CON EL EXTINTOR
AEROSOL VACIOS	RESIDUO INDUSTRIA P	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	AEROSOL VACIOS DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA Y DE MANTENIMIENTO EN GIS, PODRIAN HABER
GENERAL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
CINTAS DE VIDEO	RESIDUO INDUSTRIAL NP	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NORMAL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SE TRATA DE CINTAS DE VIDEO RETIRADAS DE BANCOS, DIRECTAMENTE RELACIONADAS

Los principales instrumentos para alcanzar estos objetivos son las Buenas Prácticas Medioambientales, en oficina, Almacén y Servicios.

Política de Sostenibilidad

Anualmente Grupo Sabico mediante su Revisión por la Dirección analiza, su desempeño desde todos los parámetros que le emplazan las diferentes certificaciones y códigos que mantiene en vigor, entre dichos requerimientos se revisa la acción sostenible de la organización y de dicho análisis se establecen objetivos y oportunidades de mejora para llevar a cabo en los ejercicios inmediatos.

Sistemas de gestión medio ambiental y certificaciones

Grupo Sabico aplica en sus servicios sistemas de gestión medio ambiental, que son certificados y verificados anualmente por una empresa acreditada, basados en:

La norma UNE-EN ISO 14001:2004, de sistemas de gestión medio ambiental. Desde abril de 2009, todas las instalaciones industriales del Grupo están acreditadas de acuerdo con dicha norma.



7. Cadena de suministro y proveedores

Responsabilidad social hacia los proveedores

De acuerdo con los compromisos adquiridos en su Código Ético, Grupo Sabico proporciona a sus clientes y proveedores de bienes y servicios la información necesaria para asegurarse de que cumplen los requisitos legales y las normativas internas que les son aplicables.

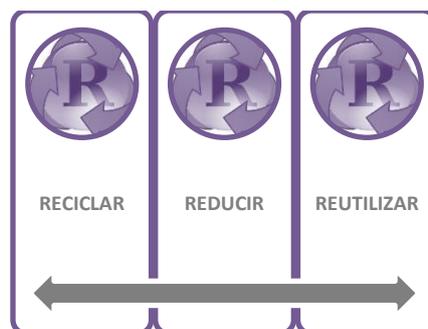
La empresa incluye en los contratos que mantiene con sus proveedores de bienes y servicios una adhesión al Código Ético, además de compromiso indefinido con la Coordinación de Actividades Empresariales.

Homologación de los proveedores

La Homologación de proveedores, no ha sufrido variación sobre ejercicios anteriores, considerando Grupo Sabico suficiente, las acciones y protocolos establecidos hasta la fecha, tanto de control, como de seguimiento.

Sostenibilidad de los consumos

El compromiso de Grupo Sabico en favor de la preservación del entorno le lleva a aplicar criterios de reducción, reutilización y reciclaje de las materias primas que consume, insertando en sus Planes de Trabajo información y recomendaciones al respecto.



Reciclar

El conjunto de operaciones de recogida y tratamiento de residuos que permiten reintroducirlos en un ciclo de vida.

Reducir

Acciones para reducir la producción de objetos susceptibles de convertirse en residuos.

Reutilizar

Acciones que permiten volver a emplear un producto para darle una segunda vida, con el mismo uso u otro diferente.

Comunicación y diálogo

En 2014, se mantuvieron reuniones de los responsables de nuestras delegaciones con Organismos oficiales para incrementar la coordinación de acciones públicas-privadas que redunden en el beneficio de la sociedad.

Dichas reuniones comprendían a nuestras actividades principales (Seguridad) y los riesgos de la coyuntura geopolítica que afecta a nuestra sociedad civil.

A través de las asociaciones empresariales de las que forma parte, Grupo Sabico (APROSER, AES, CONNACE, ADEGI, CONFEBASK) Grupo Sabico participa en grupos de trabajo con asociaciones de proveedores y de empresas de servicios.

8. Clientes y consumidores

Los principios de actuación de Grupo Sabico en relación con sus clientes y consumidores son la satisfacción de los requisitos y necesidades de los clientes mediante la entrega de productos conformes con las especificaciones, plazos de entrega y otras condiciones contractualmente acordadas; la mejora continua de la calidad de los productos; el cumplimiento de los requisitos legales y de los acuerdos voluntarios firmados por Grupo Sabico.

Para ello, la compañía se ha fijado como principales objetivos:

- Lograr que no haya ninguna reclamación de los clientes.
- Conseguir la máxima calidad en la prestación de servicios a nuestros clientes.

Para alcanzar estos objetivos, la compañía utiliza entre otras herramientas, las siguientes:

- Los sistemas de gestión de la calidad.
- El Centro de Atención al Cliente Integral (fuera de la jornada laboral y 24 hrs los no laborales).
- La asistencia técnica a los clientes;
- La tutela de los servicios, mediante aplicaciones geolocalizadoras on-line.
- Las encuestas de satisfacción.



Todas las delegaciones del Grupo Sabico tienen implantado un sistema gestión de la calidad según la norma ISO 9001:2008.

Índice de reclamaciones (No Conformidades)

En 2014, Grupo Sabico ha atendido y corregido todas aquellas No Conformidades, derivadas de sus procesos de control, de sus procesos de Auditoria Interna y externa, así como de las reclamaciones, recibidas en las mesas de dialogo que mantiene con sus clientes, con el fin de analizar la evolución de los servicios prestados.

9. Contribución y cooperación con la sociedad

Compromiso con la sociedad

El éxito y permanencia de Grupo Sabico depende de la prosperidad de la sociedad. La empresa dirige de forma prioritaria sus acciones de responsabilidad social hacia grupos de interés directamente afectados por la actividad de la compañía o que pueden influir en la misma, y que son:

- Personal de Cualificación Básica y con mayor dificultad de empleabilidad.
- Sociedades y Colectivos amenazados o susceptibles de verse afectados por acciones delictivas de diverso alcance.

Contribución económico-social

La principal contribución de Grupo Sabico a la sociedad es el empleo que genera. La empresa tiene una fuerte incidencia en las localidades en las que desarrolla su actividad, que es más acusada cuanto más deprimidas socialmente se encuentran.

Principales actuaciones

Entre las actividades desarrolladas por la compañía durante 2014, cabe destacar: En el ámbito de la salud y la prevención:

-  La campaña anual y la acción informativa (conductos internos) para fomentar la seguridad vial en los desplazamientos “In-Itinere”, principalmente orientadas a la prevención de accidentes.
-  Establecimiento de Fichas de Rescate en los vehículos propiedad de la Empresa, para facilitar la acción de los Servicios de asistencia y Salvamento Oficiales, en caso de accidentes
-  Estudio ergonómico de puestos de trabajo como mejora de la salud laboral. En el ámbito de la formación laboral y la investigación

Entre las actividades desarrolladas por la compañía durante 2014, cabe destacar: En el ámbito de sostenibilidad y Acción Social:

-  Colaboración con Organismos de reciclaje tecnológico orientados hacia la sostenibilidad de Organizaciones no Gubernamentales.
-  Colaboración con Centros Especiales de Empleo con gestión de vestuario.
-  Colaboración con Centros Especiales de Empleo con gestión de Lavandería (Uniformidad).
-  Colaboración con Centros Especiales de Empleo con gestión de destrucción controlada de papel.
-  Colaboración con Centros Especiales de Empleo con Gestión de Residuos.

Entre las actividades desarrolladas por la compañía durante 2014-2015, cabe destacar: En el ámbito de la gestión orientada a nuestros clientes, proveedores y personal:

-  Recertificación de las nueve sociedades del Grupo Sabico conforme a los requisitos de Auditoria Legal de PRL.
-  Recertificación de las nueve sociedades del Grupo Sabico conforme a los requisitos de calidad recogidos en ISO 9001:2008.
-  Recertificación de las nueve sociedades del Grupo Sabico conforme a los requisitos medioambientales de ISO 14001:2004
-  Recertificación de las nueve sociedades del Grupo Sabico conforme a los requisitos de Seguridad y salud Laboral de los Trabajadores por OHSAS 18001:2007
-  Recertificación de las nueve sociedades del Grupo Sabico conforme a los requisitos socialmente responsables recogidos por SGE21 Forética
-  Renovación del compromiso con el Pacto Mundial.

