



CASDISA DE PROMOCIONES S.A.

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2014

Renovación del compromiso.

Las Rozas de Madrid, a 23 de junio de 2015

Por medio de la presente, desde Casdisa les deseamos comunicar nuestra decisión de renovar el compromiso adquirido en noviembre de 2010 con la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas referentes a los diez principios que abarcan los derechos humanos, derechos laborales, respeto del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Casdisa, es una empresa del sector de la construcción, que cuenta con una dilatada experiencia en el mercado nacional constructivo, constituida en 1986, tiene como actividad principal la de construcción en general, si bien está especializada en vivienda unifamiliar, chalets, cines, oficinas, locales comerciales, centros deportivos y colegios.

En nuestro continuo afán de superación y mejora de nuestros métodos, Casdisa tiene implantados un sistema de gestión de la calidad **UNE-EN-ISO 9001:2008** y otro sistema medioambiental para el sector de la construcción **UNE-EN-ISO 14001:2004**.

La responsabilidad social que Casdisa promueve e intenta trasladar a todos sus stakeholders* comprende desde el reciclaje y el buen uso de los recursos en nuestra sede, hasta el estricto cumplimiento de todas las normas de seguridad y respeto al medio ambiente en las obras realizadas y en curso, fijando un objetivo claro a un largo plazo; crear una nueva sociedad con unos valores adaptados a los principios que promueve Pacto Mundial.

Atentamente,

Fdo.: Vicente Testillano Lozano
Presidente.



*Grupos de interés.

INFORMACIÓN GENERAL

Perfil de la entidad: Casdisa de Promociones, S.A.

Dirección: Carretera de la Coruña, Km. 23,5 – Edificio ECU – 28230 – Las Rozas de Madrid

Dirección web: www.casdisa.es

Alto cargo: Vicente Testillano Lozano (Presidente)

Fecha de adhesión: 29/11/2010

Número de empleados: 23

Sector: Construcción

Ventas: 5.900.000 €

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno: No recibimos ayudas del gobierno

Desglose de grupos de interés: Clientes, empleados, proveedores

Desglose de otros grupos de interés: Gobierno corporativo, Medio Ambiente, Autoridades Locales/Nacionales, Sociedad

Criterios de elección de los grupos de interés: Decisión del Consejo de Administración basada en lo que nos demandan nuestros clientes.

Países en los que está presente: España

Alcance del informe de progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso? Los asuntos que más interés suscitan a nuestros grupos de interés teniendo en cuenta la filosofía corporativa de Casdisa.

Forma de difusión del informe de progreso: A través de la página web corporativa la correspondiente al Pacto Mundial y las redes sociales (Twitter, RSS, LinkedIn, Google+) .

Período cubierto por la información contenida en la memoria: 2014

Ciclo de presentación informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y sus procesos de decisión:

Trabajadores: existencia de un buzón anónimo de sugerencias con el objetivo de hacer la convivencia más fácil y crear un ambiente de trabajo óptimo.

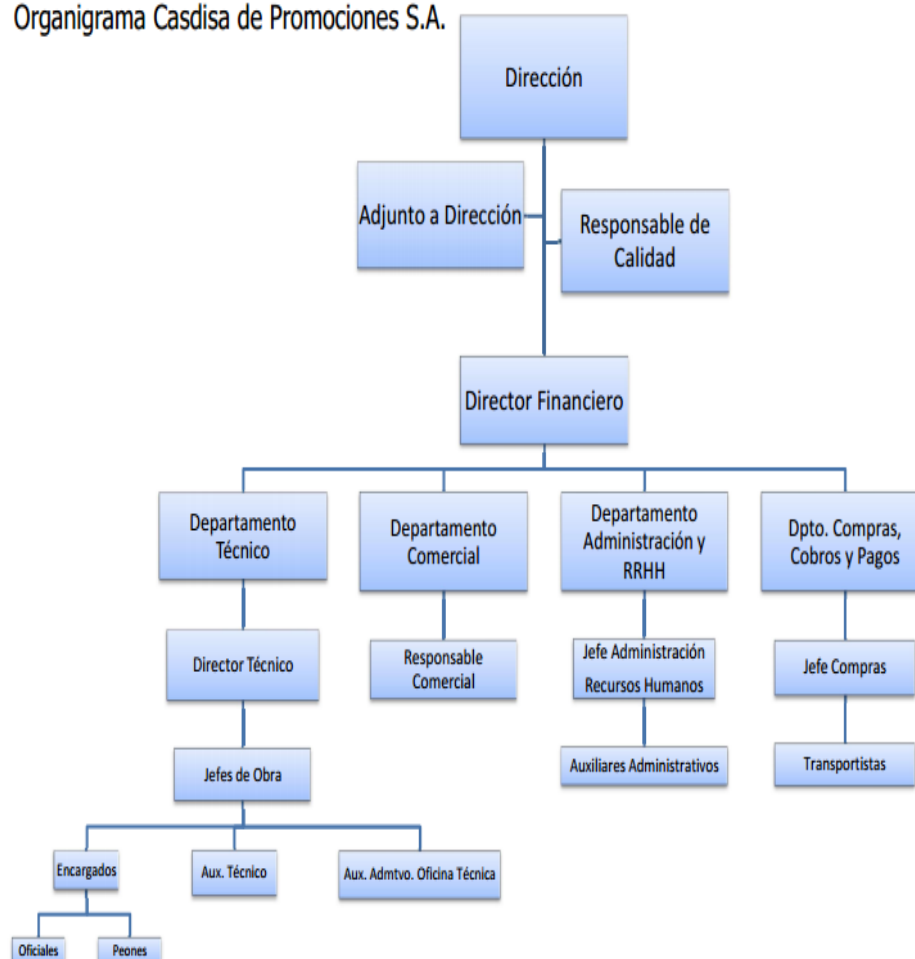
Clientes: la filosofía de trato hacia el cliente con la que contamos en Casdisa es siempre personal y única, nos adaptamos a sus sugerencias, haciendo un trato lo más cercano y profesional posible, obteniendo así una satisfacción total por parte del cliente.

Proveedores: los proveedores tienen trato directo, tanto con el encargado de obra como con el arquitecto técnico responsable de la misma; por lo tanto estos dos miembros de Casdisa son los encargados de transmitir al gobierno corporativo y el personal administrativo, las sugerencias tanto a nivel constructivo, como socio-laboral o económico que les trasladan nuestros proveedores.

Indíquela naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:

Casdisa de Promociones S.A. es una empresa constructora.

Organigrama Casdisa de Promociones S.A.



Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores.

El departamento de administración y recursos humanos se encarga de velar por la implantación de los 10 principios a todos los niveles tanto en la sede como en los centros de trabajo abiertos por todo el territorio nacional, facilitando manuales y guías sobre las buenas prácticas que exigimos en nuestra organización.

El consejo de administración dedica un punto a temas de RSC analizando su implantación, los recursos dedicados y los resultados obtenidos durante ese ejercicio, al menos una vez al año.

Indique la estructura de gobierno y quién o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de RSE en línea con los principios del Pacto Mundial.

El departamento de recursos humanos y administración encabezados por el responsable son los encargados de tomar las decisiones relacionadas con su implantación, velando por el cumplimiento de dichos principios, formando a los trabajadores, visitando los centros de trabajo y elaborando una guía de buenas prácticas y calidad interna.

Este departamento tiene como responsabilidad conocer la normativa y legislación vigente para la protección y vigilancia de la salud, como consecuencia Casdisa es una empresa certificada y cumple la normativa de la ISO 9001 en materia de calidad en el trabajo.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de naciones unidas: Si

Contamos con una política de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Casdisa propone horarios flexibles para aquellos trabajadores que así lo necesiten, pudiendo ser el caso de madres con hijos en edad escolar o de algún trabajador que pueda complementar formación con el trabajo.

El firme compromiso con el medio ambiente, se rubrica con el sello de calidad ISO 14001 que certifica a Casdisa como una de empresa con prácticas respetuosas con el mismo y una gestión eficiente tanto de los residuos como de los materiales.

METODOLOGÍA

DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.



Principio 1

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

Diagnóstico

Al tener tanto la sede como todos sus centros de trabajo abiertos dentro del marco de la Unión Europea, no existe riesgo de vulnerar los Derechos Humanos. Aun así se ha realizado un diagnóstico exhaustivo examinando la relación con nuestros grupos de interés tratando de localizar esos riesgos:

- **Clientes:**
 - Insatisfacción del cliente.
 - Falta de comunicación y transparencia.

Conclusión:

-El riesgo para nuestro cliente es nulo ya que el objetivo final es satisfacer el proyecto que nos encarga, no cerrándose el mismo hasta que el cliente quede al 100% satisfecho.

-La labor de comunicación de la empresa está mejorando tras una mejora en los contenidos de nuestra web, a su vez de tener distintas vías de comunicación directa a través de redes sociales junto con las más tradicionales.

- **Empleados:**
 - Accidentes laborales
 - Acoso laboral
 - Falta de compromiso con la organización

Conclusión:

-Estamos en poder de afirmar que el riesgo para los empleados de accidente laboral se reduce año tras año, gracias a la formación en prevención de riesgos laborales que todo personal de obra debe contar para poder ejercer su trabajo. Exigimos a nuestros trabajadores y proveedores que estén al día con sus reconocimientos médicos, se imparten cursos de prevención de riesgos laborales, y se controla el uso de las protecciones de PRL. El número de accidentes con baja médica en 2014 fue de sólo 2 trabajadores.

-Inexistencia de algún tipo de acoso o discriminación, ya que no se discrimina ni por edad, sexo, raza o religión. Existen trabajadores de diferentes religiones y sexos trabajando conjuntamente.

-Los empleados están plenamente integrados en la empresa, la visión de Casdisa es hacer sentir a cada empleado parte de un sistema de engranajes en el cual todos nos movemos en la misma dirección para obtener los mejores resultados posibles, tanto profesionales como personales.

- **Proveedores**

- Desigualdad
- Incumplimiento de los compromisos adquiridos

Conclusión:

-Nuestro compromiso con nuestros proveedores es facilitarles su trabajo y premiar su esfuerzo garantizando el pago de la forma más rápida y segura posible. La política de Casdisa es no hacer distinciones entre proveedores con experiencia a nuestro lado y los más recientes.

En nuestra relación comercial con nuestros proveedores siempre intentamos acercar posturas que sean beneficiosas para ambas partes, por lo que el trato no es estrictamente comercial sino más cercano y directo.

Políticas

Existe una política escrita y publicada en la página web corporativa para facilitar el acceso a los grupos de interés.

Acciones

1.- Comunicamos a todos los nuevos empleados la política de calidad y responsabilidad ética establecida. Con respecto a los empleados existentes se les mantiene informados mediante hojas informativas y publicaciones internas tanto en el tablón de anuncios y a través del correo electrónico recordando los valores expuestos en la política corporativa.

El 100 % de los empleados ha recibido la política.

2.- Para Casdisa la seguridad tanto de sus trabajadores como de la de los subcontratistas es primordial por lo que es necesaria formación en materia de prevención de riesgos laborales, asistiendo los trabajadores a cursos de reciclaje periódicamente y estando siempre al día con los reconocimientos médicos. Esta política es aplicable a su vez a los nuevos empleados.

El número de horas anuales en formación asciende a 220 h.

3.- Control de nuestros subcontratistas.

El porcentaje de control de las empresas subcontratadas asciende al 100%, es imprescindible para toda empresa subcontratada por Casdisa que tenga toda la documentación socio-laboral necesaria para poder entrar en obra así como estar al corriente de pago con la Seguridad Social.

Seguimiento y medición de impactos

Existe un mecanismo de seguimiento y medición de impactos.

Desde su implantación se realiza una serie de controles y un seguimiento periódico con el objetivo de verificar que el compromiso adoptado por la dirección de Casdisa con la ética en el trabajo y la defensa de los derechos humanos fundamentales se traslade a todos los niveles y a todos nuestros grupos de interés.

Tanto en las oficinas centrales como en los centros de trabajo abiertos se realizan estos controles de manera exhaustiva y periódica reiterando el compromiso firme de la dirección para hacerlos cumplir.

El seguimiento y la implantación en la sede es una tarea sencilla ya que los responsables en RSC tienen una mayor facilidad de comunicar directamente y a diario a todo el personal localizado en la misma las medidas a seguir para cumplir con nuestro compromiso con el pacto mundial, no hay problemática en este área ya que el riesgo de accidente laboral es mínimo y la política de no discriminación es aceptada y respetada por todo el personal. Si sumamos lo anterior a una mayor conciliación familiar en el trabajo, ya que contamos con madres con jornada reducida, hacen que los niveles de ética se incrementen y creen una plusvalía a la marca de la empresa en estos apartados.

Las dificultades radican cuando se traslada esta política de RSC a los centros de trabajo. El objetivo de estos controles periódicos es identificar posibles errores de interpretación de nuestra política u omisión en su implantación, para poder paliar este posible sesgo en la ética empresarial se han de tomar una serie de medidas que facilite la aceptación de nuestra política de calidad. El primer proceso es comunicar a todo personal propio y ajeno a Casdisa la normativa vigente a cumplir, tras ello se procede a controlar el cumplimiento y en caso de desobediencia u omisión se procederá con sanciones tanto disciplinarias llegando a las pecuniarias para aquellos que las incumplan de manera reiterada.

Principio 2

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

Diagnóstico

Se realiza un seguimiento de los trabajadores de las empresas subcontratadas, con el fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones legales de su personal, puesto que el total de nuestros proveedores operan dentro España, se aplica el marco normativo español lo que supone un respeto total por los derechos humanos.

Internamente Casdisa dispone de un procedimiento compuesto por una serie de controles de calidad y responsabilidad social anteriormente mencionados con los que se está en poder de verificar que el 100% de nuestros proveedores y empleados respetan la normativa vigente.



Riesgos

Haciendo un análisis más profundo podemos encontrar los siguientes riesgos:

- Contratación de subcontratistas que incumplen los Derechos Humanos.
- Compra de materiales a proveedores cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos.

Políticas

Nuestro sistema de calidad establece un procedimiento sobre nuestros proveedores, con el cual solo aquellos que cumplan con los diez principios con los que Casdisa se ha comprometido firmemente podrán tener relación comercial directa. Todos los proveedores que trabajan con la compañía deben someterse a un proceso de homologación para verificar que cumplen los valores que promueve el Pacto Mundial.

Acciones

Difundimos entre nuestros proveedores la política RSE a través de la página web corporativa, nuestras redes sociales y de una manera más directa si se encuentran irregularidades se procede a corregirlas y sancionar esas acciones si fuese necesario.

Seguimiento y medición de impactos

Para Casdisa ser firmante del pacto mundial no se reduce a una mínima implicación y esfuerzo sino que nuestro compromiso es total y firme, garantizando así el cumplimiento de los valores del pacto mundial creando pautas para generar una RSC seria no solo en el ámbito interno de la propia Casdisa sino que se pueda transmitir a todos nuestros grupos de interés.

Periódicamente se realizan auditorías internas con el objetivo de verificar por parte de la dirección, lo que se ha marcado en como un objetivo, que Casdisa sea año tras año más social, la cual no solo se preocupa de los beneficios que puedan generarse sino que se implica en conocer la situación de sus trabajadores en primera instancia y demás grupos de interés, o el impacto que dejan nuestros trabajos para el medio ambiente tratando de minimizarlo al máximo.

Esta tarea comienza desde la dirección hasta el último eslabón de la cadena de producción, implica un esfuerzo considerable, tanto en el tiempo dedicado a ello como en términos económicos, parte del personal se debe dedicar a ello, siendo el principal objetivo construir un mercado laboral, financiero y social más equitativo y con una total aceptación de la normativa internacional de los derechos humanos.

El esfuerzo por Casdisa en este apartado se puede trasladar a que cerca del 30% de nuestros proveedores cuentan con una certificación ISO (9001, 14001 o 18001). Esto implica incurrir en unos costes en la gestión de nuevos proveedores y a su vez en su contratación ya que no se prima exclusivamente el precio a la hora de adjudicar los contratos se tienen en cuenta la calidad, el profesionalismo y el respeto por la RSC entre otros factores.

Año a año el objetivo es que toda empresa del sector acate esta directriz. Como consecuencia toda empresa estará en una situación similar reduciéndose al mínimo cualquier riesgo de incumplimiento de los derechos humanos fundamentales. A su vez el número de empresas certificadas con relación comercial continúa en aumento con respecto a años anteriores.

Principio 3

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

Diagnóstico

Casdisa como entidad apoya la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores, existiendo un miembro del área de recursos humanos que realiza una función de intermediario entre ambas partes, siendo un mediador paliando posibles conflictos y buscando una solución que satisfaga a toda persona implicada.

El riesgo en este aspecto es mínimo ya que se respetan todos los derechos del trabajador, tanto el derecho a convocar una huelga, negociación salarial o periodo vacacional entre otras.

La línea a seguir es fomentar una situación en la que el trabajador, no se sienta ningún riesgo y se esté totalmente integrado en la entidad siendo sus derechos totalmente reconocidos.



Políticas

No se dispone de una política en concreto, no obstante cumplimos la normativa del convenio laboral vigente en nuestro sector así como lo establecido en el real decreto ley del estatuto de los trabajadores sobre afiliación sindical y derecho de reunión.

Casdisa permite el uso de las salas habilitadas para reuniones con el objetivo que los trabajadores puedan hacer uso de su derecho de reunión.

Acciones

No hay acciones concretas, si bien como se ha explicado en el anterior punto está a disposición de los empleados la sala de reuniones para que puedan tratar los temas que consideren oportuno.

Seguimiento y medición de impactos

Periódicamente se realizan cuestionarios psicolaborales para evaluar las preocupaciones de los empleados.

A su vez existe la posibilidad de que el trabajador de forma anónima use un buzón de sugerencias.



Principio 4

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



Diagnóstico

Operando en un en la actualidad únicamente dentro del territorio nacional, siendo España un país que respeta los derechos humanos, estamos en poder de afirmar que directamente en todos nuestros centros de trabajo abiertos no se contempla la posibilidad de trabajos forzados o ejecutados bajo coacción.

Como ya comentamos en informes de progreso previos el único punto en el cual se pueden infringir este punto son los materiales, ya que si han sido elaborados fuera del ámbito de la UE puede que no cumplan con los requisitos a nivel laboral, por lo tanto Casdisa en su compromiso social está llevando a cabo una labor de control de los materiales utilizados en obra con la obligatoriedad de que estos estén dotados con un marcaje “CE”, con el objetivo de que tanto la cadena de suministro directa e indirecta de Casdisa siga la misma línea política de RSC.

Todo proveedor debe tener homologación de calidad y certificados en los que se demuestren que durante el proceso de fabricación no se incumple normativa europea, por lo que ya la legislación vigente obliga a toda aquella empresa que pueda tener una posible relación comercial con Casdisa a pasar una serie de controles previos que los alejen de incumplimiento en el apartado del trabajo forzoso.

Políticas

Estamos firmemente comprometidos en este apartado, a finales del 2013 empezamos a gestionar la plataforma B4P (Business For Peace) en el cual la empresa privada expande y profundiza sus acciones a favor de la paz, no participando en áreas con conflictos armados en los cuales cabe la posibilidad que el trabajo sea forzoso para financiar tal conflicto, o donde no se respeten los derechos humanos.



En el caso particular de Casdisa desde el momento en el que se ha descubierto esta iniciativa ha ido profundizando en ella, siendo el objetivo en a medio plazo situarse en un marco laboral que respete el trabajo libre alejado de condiciones de esclavitud al 100%. Con esta reciente implantación del B4P se están empezando a adoptar medidas y los consecuentes análisis para asegurar el origen legal del suministro, el siguiente paso será transmitir esta política a nuestra cadena de producción exigiendo que se aporte la información de sus productos así como los controles superados por los mismos.

Internamente los empleados tienen firmadas sus condiciones salariales y horarias come está estipulado por ley.

Acciones

El objetivo es crear un proceso de implantación en el cual a medio plazo podamos garantizar que el 100% de los suministros sean fabricados dentro de la legalidad.

Las acciones con empresas subcontratadas es corroborar y controlar día a día que la situación de legalidad descrita anteriormente se respete y hacer cumplir la normativa vigente en todos nuestros centros de trabajo abiertos.

Internamente, continuar por la misma senda actual respetando el libre trabajo y oponiéndose a cualquier forma de explotación o coacción.

Seguimiento y medición de impactos

Se realizan seguimientos mensuales de los cuadrantes de horas realizadas por los trabajadores. Con el objetivo de respetar las 40h. semanales de trabajo o en su defecto si algún trabajador no tiene jornada completa, las horas que estén estipuladas en su contrato. Así mismo, los empleados pueden enviar mensajes anónimos para informar de algún hecho puntual.

Existe un sistema interno de comunicados, en el cual cada trabajador tanto en obra como en oficina puede comunicar una acción que incumpla de nuestra política de calidad; tanto en los materiales, si no se certifica su procedencia o si es de mala calidad como en los proveedores de mano de obra, si en su caso, por ejemplo, no presentasen documentación socio laboral de sus empleados, causa que significa su no admisión al centro de trabajo hasta que se cumpla con lo que marca la ley.

Con toda esta información en manos de la dirección de Casdisa no se han recibido avisos ni tampoco se han detectado ningún tipo de explotación o coacción al personal.



Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Diagnóstico

En el ámbito en el que se mueve Casdisa, el trabajo infantil no es un factor de riesgo. No se contratan trabajadores con edad inferior a la legalmente establecida para trabajar. Así mismo, en la actividad de construcción no se permite introducir a menores de edad.

Políticas

Existe un estricto cumplimiento de la legislación laboral, internamente todo empleado es mayor de edad y a su vez solo se gestionan las candidaturas de aquellos que cumplan con lo anterior.

A las subcontratas se les exige el mismo proceso y para verificarlo es requisito indispensable el control de cada trabajador el cual vaya a entrar en las obras por parte del encargado que pueda verificar la edad y así pueda acceder a nuestros centros de trabajo abiertos.



Acciones

Tanto el responsable en obra como el personal de oficina que gestiona el material socio-laboral deben supervisar que se cumple lo establecido por ley.

Seguimiento y medición de impactos

Gestionar toda la información socio-laboral antes de dar el visto bueno para que puedan acceder a los centros de trabajo.

Principio 6

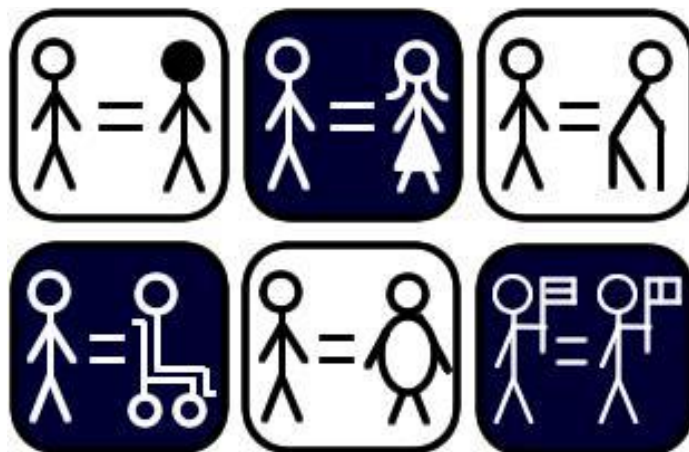
Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Diagnóstico

Se realizó un estudio de las contrataciones realizadas, no encontrándose factores de riesgo en la contratación puesto que la composición de la plantilla de la empresa es muy diversa, existiendo personal de distintas procedencias, creencias o religión.

Políticas

Al ser Casdisa una empresa que respeta toda la normativa y legislación laboral, la política a seguir será la actual, continuar al corriente del estado de la legislación que afecte a este ámbito y a los nuevos cambios que se puedan producir incorporándolos de manera certera y eficaz, respetando y garantizando así la igualdad de trato y reconocimiento de cada uno de los trabajadores.



Acciones

En este momento tenemos firmados convenios con varias universidades para que sus estudiantes tengan la opción de realizar sus prácticas en la compañía, asignándoles un tutor que les ayudará a gestionar sus conocimientos teóricos y aplicarlos en el mundo laboral.

Recientemente Casdisa ha firmado el compromiso con los jóvenes y los negocios equitativos y justos, el objetivo de una empresa privada ha cambiado, ya no se basa únicamente en conseguir el benéfico más elevado posible sin tener en cuenta en las repercusiones de las acciones que han llevado hasta él, sino hacer que este beneficio sea además social del que todo individuo pueda beneficiarse.

Con esta firma Casdisa se compromete a formar a los futuros empleados y miembros de la directiva en RSC, preparándolos a una forma de actuar que cada vez tiene un peso mayor en la sociedad y su aceptación va en aumento, lo que nos coloca en el grupo pionero que busca un cambio en la visión empresarial con una gestión más social, ampliamente reconocida por la sociedad.

Seguimiento y medición de impactos

Composición de los órganos directivos y del resto de empleados.

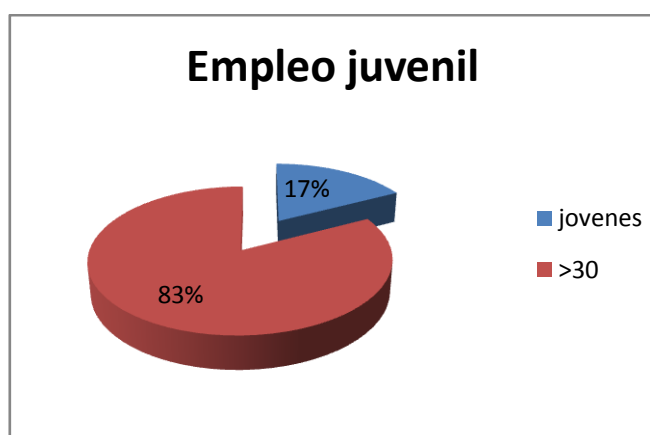
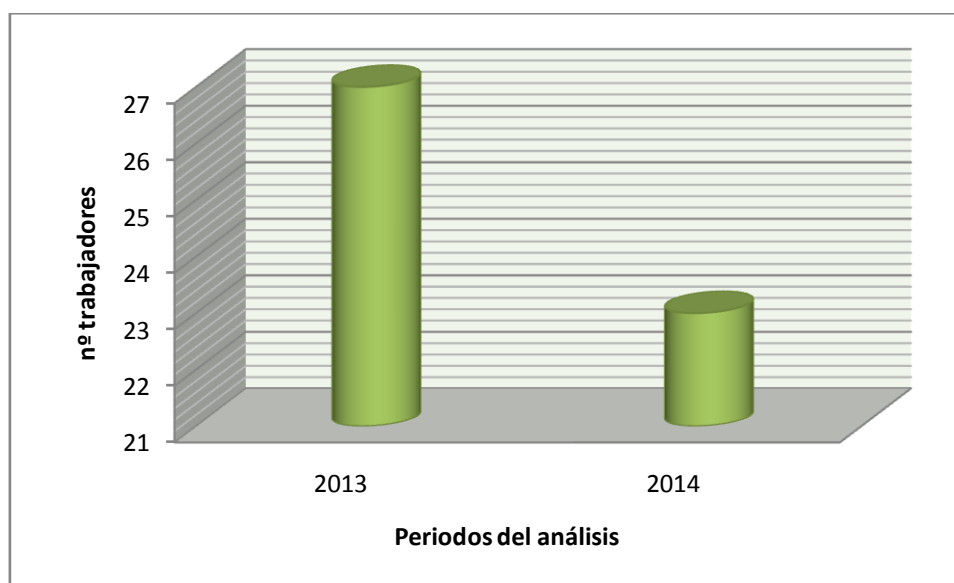
El cuadro adjunto es una muestra de la composición de la plantilla comparativa entre el año actual y el anterior, debido a la finalización de las obras que estaban en curso durante el año 2013 fuera de la comunidad de Madrid Casdisa ha tenido que prescindir de los servicios de los trabajadores de esos centros de trabajo, esto explica la reducción en el empleo ya que durante el año 2014 no ha habido trabajadores desplazados en otras regiones del país, el negocio se ha centralizado en la comunidad de Madrid.

La construcción es un sector en el cual el predominio del empleo masculino es abrumador, Casdisa haciendo uso del principio de no discriminación, ha aumentado la participación de la mujer siendo el ratio de mujeres en la empresa superior con respecto al 2012.

| 2013 | 2014 |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Total plantilla: 27 | Total plantilla: 23 |
| Directivos frente a empleados: 7 % | Directivos frente a empleados: 8.7 % |
| Directivos mujeres: 0% | Directivos mujeres: 0% |
| Directivos hombre: 100 % | Directivos hombre: 100 % |
| Mujeres: 24 % | Mujeres: 17,40 % |
| Hombres: 76 % | Hombres: 82,6 % |
| Mayores de 45 años: 37 % | Mayores de 45 años: 56.5% |
| Menores de 30 años: 14,8 % | Menores de 30 años: 17,40 % |
| Empleados no nacionales: 7,40 % | Empleados no nacionales: 13% |
| Empleados con contrato fijo: 70 % | Empleados con contrato fijo: 87% |
| Empleados con contrato temporal: 30 % | Empleados con contrato temporal: 13 % |

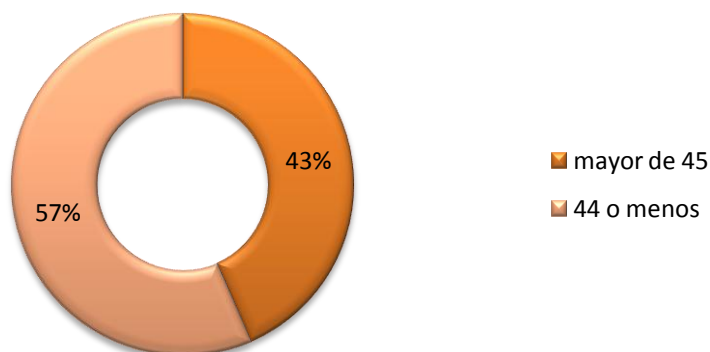
Casdisa está en contra de cualquier discriminación laboral sea por cuestiones de género, cultura, raza o religión, ya que a lo largo de los 28 años de existencia de la compañía a la hora de gestionar nuevos perfiles para los puestos de trabajo ofertados, estos aspectos personales no han sido relevantes.

Apéndice principio 6: cuadros empleo Casdisa



Para Casdisa el empleo juvenil es fundamental ya que en los jóvenes está el futuro, se trata de incorporar sus ideas innovadoras a la empresa y darle una nueva perspectiva.

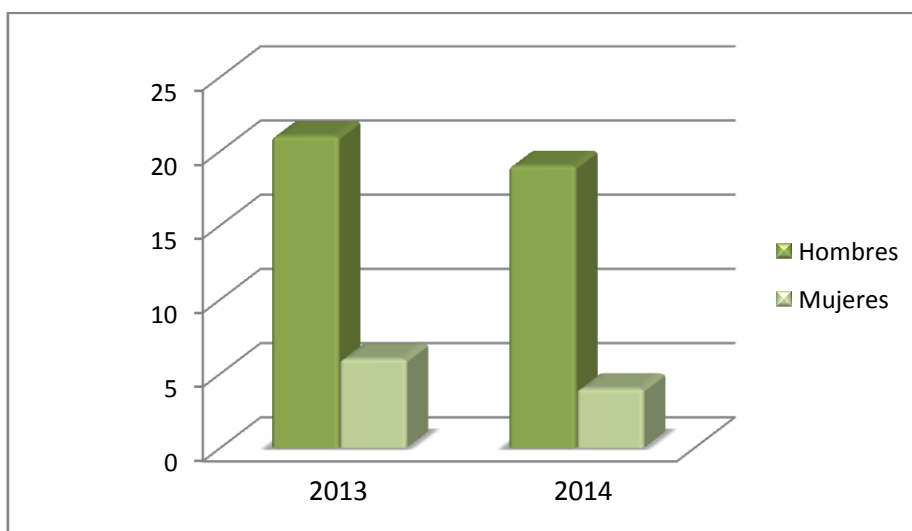
Porcentaje mayor de 45 años



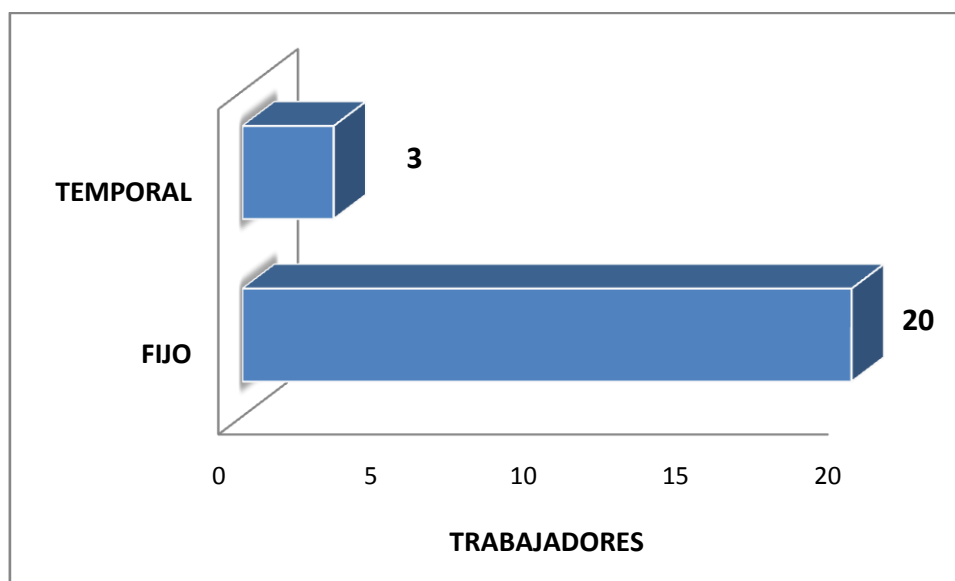
En Casdisa no solo valoramos la actitud y la energía de los jóvenes, estos están en contacto con los empleados con una cierta antigüedad y experiencia de los que pueden aprender el conocimiento teórico sumado al práctico aprendido a lo largo de sus años de actividad que los hacen unos trabajadores muy completos.

Pueden ejercer una labor de tutor de los más jóvenes transmitiendo el saber hacer aplicado desde la teoría.

RATIO HOMBRES-MUJERES



Desde la dirección de Casdisa se promueve la igualdad laboral entre géneros y esta idea viene apoyada por la no discriminación por género en los procesos de selección de personal, a su vez existe la conciliación laboral pudiendo reducir su jornada laboral tanto madres como padres que así lo estimen.



Estamos convencidos que un trabajador que inseguro por su puesto de trabajado no realizara sus actividad de la forma más eficiente posible, por lo que Casdisa apuesta por el empleo fijo. De este modo todo empleado se sentirá más ligado a Casdisa no será una de sus preocupaciones el futuro de su empleo, esto a su vez hace que el trabajador esté satisfecho con su situación y pueda lograr índices mayores de productividad.

Principio 7

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

Diagnóstico

Tenemos implantado un sistema de gestión del medioambiente ISO 14001. Se realiza un estricto cumplimiento de la normativa legal con respecto a los residuos peligrosos tanto en las oficinas administrativas como en los centros de trabajo de obras.

Políticas

Con la implantación de la norma 14001 se ha establecido una política medioambiental, la cual ha hecho a Casdisa comprometerse a gestionar sus residuos de la manera más sostenible y ecológica posible.



Acciones

Se han realizado acciones de sensibilización medioambiental, teniendo especial cuidado en informar más detenidamente a aquellos empleados que tienen una mayor responsabilidad dentro de la gestión de los residuos peligrosos.

Se sigue un estricto proceso de reciclaje de todo residuo generado por la empresa, tanto en obra como en las oficinas.

En la sede central se dispone de contenedores especiales para cada tipo de residuo no peligroso que generamos; separando por papel y cartón y plásticos, realizando la gestión de estos residuos el personal de Casdisa. A su vez están contratados los servicios de recogida y gestión de residuos peligrosos con una empresa especializada, la que se encarga de gestionar y certificar la gestión de residuos tales que pilas o aparatos informáticos obsoletos.

En obra existen contenedores para cada clase de residuo, distinguiendo por su grado de nocividad, a su vez se tienen contratos con empresas las cuales gestionan los residuos cumpliendo con las normativas ISO, certificando que los residuos han sido llevados a unas plantas específicas para ese fin.

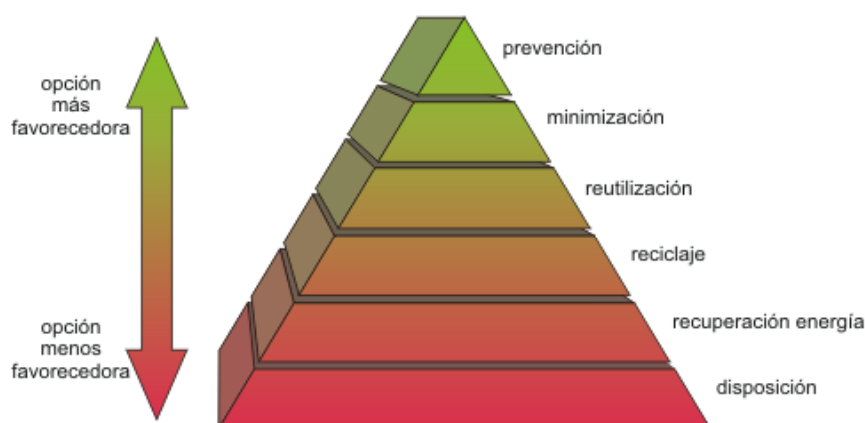
La mayor parte de los residuos que genera una empresa de nuestro tipo proceden de los centros de trabajo abiertos por lo que hacemos un esfuerzo mayor por controlar y certificar que se sigue la pauta marcada por la dirección; se hacen visitas semanales a los centros de trabajo con el objetivo de comprobar que se cumple con la normativa.

Seguimiento y medición de impactos

Horas de formación a empleados: 70 horas. Lo que supone un aumento sustancial con respecto al 2013 del 130%.

Casdisa está apostando por la formación con el objetivo de tener a los profesionales mejor formados del sector. Esto certifica a Casdisa como una empresa puntera en el sector, se pretende que la formación continua del trabajador nos lleve hacia una ejecución de los trabajos lo más óptima posible.

Según los controles establecidos, llevamos un seguimiento del control de los residuos peligrosos que ya está completamente implantado en toda la empresa.



Principio 8

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



Diagnóstico

Siendo la construcción la principal actividad de la empresa, tenemos responsabilidades tanto cívicas como legales en materia medioambiental.

Principalmente por la producción de parte de los residuos que si no son tratados de forma adecuada y en las plantas de reciclaje destinadas a este fin, el impacto medioambiental podría ser gravemente perjudicial tanto para el medio ambiente como para la salud.



Políticas

Se dispone de un sistema de gestión de la calidad y medioambiente que establece los procedimientos a seguir en pro del cumplimiento de la normativa legal.

Se tiene especial cuidado proteger las aguas y tierra de vertidos de residuos peligrosos.

Cumpliendo la política de calidad medioambiental implantada en Casdisa cada centro de trabajo dispone de contenedores diferenciados por tipo de residuo, los cuales son recogidos y

recicladados por una empresa especializada en el tratamiento de los mismos minimizando así el impacto medioambiental de los mismos.

Acciones

Se realizan acciones de seguimiento de los niveles de materias primas y suministros consumidos para llevar un control y poder tomar medidas para fomentar su reducción.

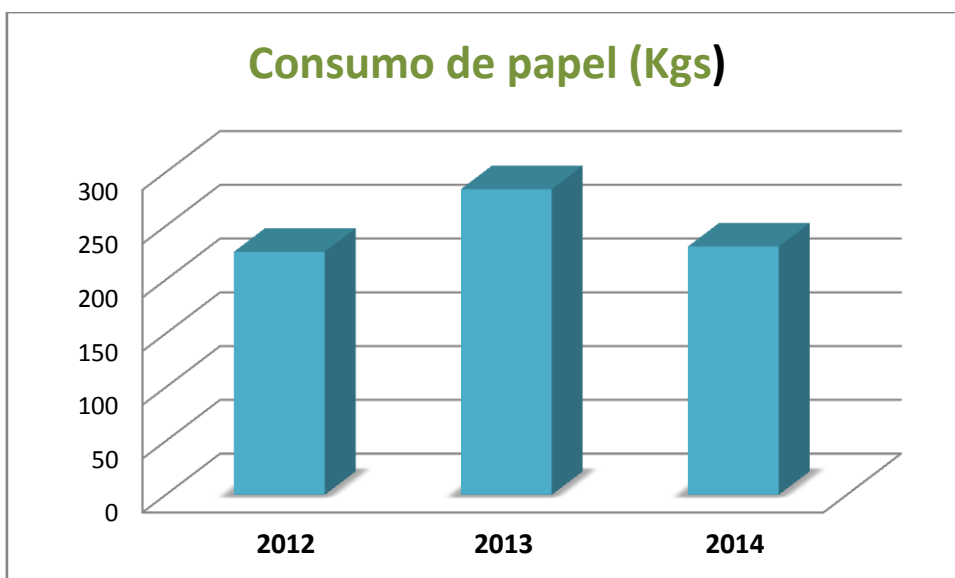
Seguimiento y medición de impactos

| <u>Oficina administrativa</u> | <u>2012</u> | <u>2013</u> | <u>2014</u> |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Consumo de papel**: | 225,99Kg | 284,24 Kg | 230,85Kg |
| Consumo de electricidad: | 17.087 Kw/h | 20.426 Kw/h | 18.436Kw/h |

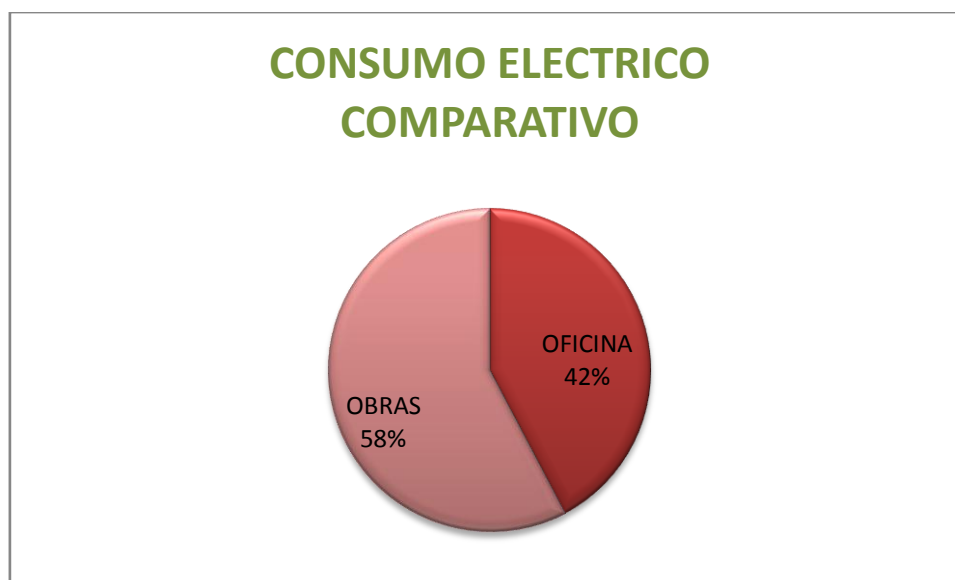
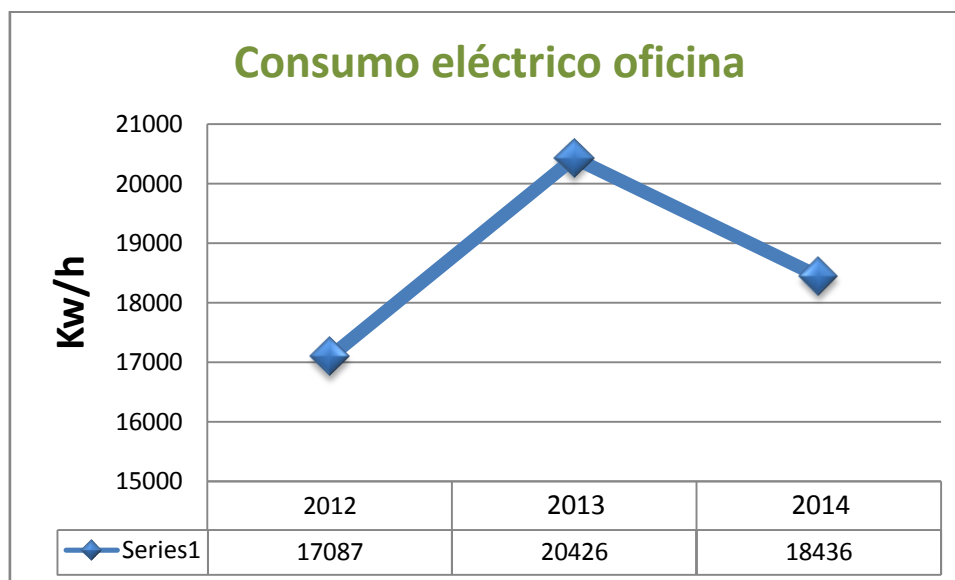
El consumo eléctrico durante el 2014 en los centros abiertos que corresponde a Casdisa fue de 25.123 Kw/h, lo que supone un 58% del total consumido por Casdisa el 42% restante pertenece al consumo eléctrico de la sede de Casdisa.

** (2,43 Kg / 500 folios)

Pese a la política de una mayor responsabilidad ambiental implantada en Casdisa el consumo tanto de electricidad como de papel se ha incrementado de un periodo a otro. Esto viene se explica gracias a un aumento de los niveles de actividad empresarial que conllevan a un mayor uso de los recursos, siempre de la manera más eficiente posible.



CONSUMOS ELECTRICOS



El objetivo inmediato es implantar un sistema digital que pueda sustituir al tradicional, con el cual podremos prescindir gran parte del parte del papel que se usa en la actualidad, esta medida será a su vez trasladada progresivamente a nuestros proveedores y clientes comunicándoles que nos hagan llegar toda documentación vía digital.

La energía consumida según las previsiones del departamento financiero se irán incrementando año a año gracias a una mejora en nuestra actividad.

La solución a este incremento del consumo eléctrico es, en primer lugar en obra colocar algún tipo de contador que nos indique el consumo, para así poder entenderlo y saber que dirección tomar, también se debe fomentar el uso de maquinaria lo más avanza tecnológicamente la cual necesite menos energía para su funcionamiento.

En un segundo lugar se está estudiando la remodelación del sistema de iluminación en la sede central cambiando la actual por una que incorpore elementos más eficientes y de bajo consumo.

Principio 9

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



Acciones

Se están realizando acciones para fomentar las nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- 1.-** Durante el presente año, 2014, se empezó a estudiar el cambio en la instalación eléctrica de la sede de Casdisa, sustituyendo las bombillas y fluorescentes convencionales por unos de bajos consumo. Los análisis realizados han podido arrojar a la luz que efectivamente en un periodo relativamente corto se recupera la inversión que se ha realizado, esto supone que el consumo eléctrico empezará a reducirse lo que supondrá una reducción en nuestras emisiones.
- 2.-** Existencia de políticas de racionalización del consumo de los equipos informáticos.
- 3.-** Uso generalizado en la oficina de papel reciclado, aportando así nuestra ayuda a crear un entorno profesional más sostenible y respetuoso con el medio ambiente donde los recursos de los que disponemos se puedan aprovechar de una manera más eficiente y sin hacer derroches innecesarios.
- 4.-** Implantación de todos los medios digitales disponibles para minorar el consumo de papel así como la concienciación por un uso racional de los sistemas de impresión y la minoración al máximo de la impresión en papel. La instalación de dobles pantallas en los puestos de trabajo ha permitido un mejor control y se ha evitado un consumo aún mayor de papel.

El objetivo que nos planteamos durante el 2013 era dar un paso firme hacia una gestión documental lo más ecológica posible, se ha logrado trasladar a nuestros proveedores esta

visión y antes de que finalizase el año 2014, iniciándose el proceso de gestión documental vía telemática.

El próximo paso a seguir y del cual estamos muy cerca, es continuar con esta tendencia y hacer que el 100% de la documentación socio laboral con la que trabaja Casdisa, las relaciones comerciales con proveedores y clientes y toda la documentación bancaria se gestione en su totalidad de manera telemática; quedando el papel relegado a un uso residual.

Este avance tan importante supone una reducción muy importante en el uso de papel, tanto por parte de Casdisa como por sus Stakeholders. Haciendo que la gestión de Casdisa a nivel documental deje la menor huella posible en el medio ambiente.



Seguimiento y medición de impactos

Tras la nueva instalación eléctrica de bajo consumo en la sede de Casdisa se está realizando un seguimiento de los resultados haciendo una lectura mensual de la facturación eléctrica y un posterior análisis comparativo con el mismo periodo en años anteriores, pudiendo comprobar que el ahorro tanto económico como en consumo es importante.

A su vez se crean memorándums internos a disposición de los empleados comunicándoles la nueva política de gestión eficiente de los recursos, promoviendo un ahorro energético total de cada miembro de la oficina.

La política aplicada con el consumo de papel es similar; siendo conscientes de la deforestación de muchos bosques por una sobreexplotación, se está fomentando el uso de papel reciclado en casi la totalidad de las impresiones llevadas a cabo, lo anterior se combina con el uso de nuevos programas informáticos que faciliten la tarea de gestión documental haciéndolo de forma digital, esto persigue ser más respetuoso con el medio ambiente y a su vez más cómodo a la hora de gestionar documentación interna.

Tras ver que nuestros primeros resultados han sido satisfactorios Casdisa apuesta de manera clara y contundente promover este cambio de actitud y mentalidad, e irá ampliando estas actuaciones para minimizar el impacto de las operaciones derivadas de la construcción que puedan repercutir de manera negativa al entorno natral que nos rodea.

Actualmente nos encontramos en una primera fase de implantación de las nuevas políticas de ahorro energético, pudiendo afirmar tras los análisis preliminares que el resultado está siendo un éxito al reducir de una manera significativa nuestros consumos, aportando así nuestro esfuerzo al objetivo global de un crecimiento sostenible.

El próximo objetivo a un medio plazo es buscar una maquinaria que cuente con los avances técnicos necesarios los que hagan que su rendimiento no varíe pero en cambio su consumo se reduzca significativamente.



Principio 10

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



Diagnóstico

Existe el riesgo de tratos de favor a empleados con una cierta antigüedad y se sientan muy acomodados dentro de la estructura de la empresa.

El principal riesgo tras un análisis del sector se sitúa tanto con los proveedores de material como las subcontratas. Los siguientes ejemplos son algunas formas de incurrir en esta ilegalidad:

- Aceptar pagos por los cuales no se tribute.
- Tráfico de influencias a la hora de la adjudicación.
- Sobre coste de alguna factura previo trato entre responsable y subcontrata.
- Soborno a inspectores de trabajo ante posibles sanciones.



Políticas

Se debe hacer un control por parte de la dirección y a su vez impartir formación en la prevención, identificación de posibles casos corruptivos y su posterior denuncia a los responsables, tanto en los centros de trabajo como a aquellos que desempeñen funciones de pago.

La criminalización de este tipo de comportamiento es clave para transmitir tanto a nuestros stakeholders como a los entes públicos la posición en la que se encuentra Casdisa en contra de cualquier forma de corrupción. En caso de identificación lo perseguirá y denunciará.

Acciones

Se realizaron formaciones en el ámbito de la prevención del blanqueo de capitales, a su vez cada empleado es debidamente informado sobre la política de Casdisa, que persigue y sanciona cualquier comportamiento que pueda implicar corrupción.

Seguimiento y medición de impactos

Ni el órgano directivo de Casdisa ni los representantes de la empresa en los centros de trabajo abiertos han identificado algún riesgo en este apartado.

No ha habido ninguna incidencia al respecto. Tras la formación recibida por los empleados de Casdisa no se ha detectado ninguna incidencia en este sentido.

A partir de ese punto, se ha hecho un seguimiento a los subcontratistas para evitar los posibles tratos de favor que pudieran tener hacia los empleados y que ello generase un coste para la empresa.

En el ámbito de licitaciones públicas, Casdisa ha optado por una posición de honestidad con el resto de la ciudadanía, ya que todos los concursos adjudicados han sido gracias al buen trabajo del personal técnico de Casdisa y los proveedores con los que trabajamos.