



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2014

Construcciones MARIEZCURRENA, S.L



RS-0004/2011



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2014

CONSTRUCCIONES MARIEZCURRENA, S.L

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO.....	3
INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	4
POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	5
SITUACIÓN GENERAL DE LA RS.....	6
ACCIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE RS EN 2014.....	6
GENERAL	7
PRINCIPIO 1	8
PRINCIPIO 2	9
PRINCIPIO 3	10
PRINCIPIO 4	11
PRINCIPIO 5	12
PRINCIPIO 6	13
PRINCIPIO 7	14
PRINCIPIO 8	15
PRINCIPIO 9	16
PRINCIPIO 10	17
BATERÍA PRINCIPALES INDICADORES RS.....	18

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Santesteban 08 de Septiembre de 2015

Estimados señores:

Me complace confirmar la renovación del compromiso de Construcciones MARIEZCURRENA con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. La renovación del compromiso adquirido en 2011 coincide con nuestro cuarto informe de progreso desde la adhesión y representa la consolidación de un proceso que se inició con la implantación de un sistema de gestión de la responsabilidad social de acuerdo a los requisitos establecidos por la especificación europea IQNet-SR10. En 2014 ha sido renovado el certificado por entidad externa independiente.

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

Seguimos analizando las inquietudes y expectativas de nuestros grupos de interés que se recogen en el informe anual ya consolidado. Como en otras ocasiones me gustaría significar el alto grado de satisfacción de los principales Grupos de Interés de la organización.

Como ya lo hiciera en informes anteriores, quiero hacer referencia al fuerte compromiso con el empleo de la organización-especialmente en esta época de difícil coyuntura económica-que se ha materializado en el mantenimiento de los puestos de trabajo a pesar de la caída de los principales indicadores económicos.

Continuamos aplicando las medidas e iniciativas derivadas de los diagnósticos en materia de igualdad y de no discriminación realizados en 2011. En 2014 se ha trabajado en la elaboración de un nuevo diagnóstico de igualdad que ha derivado en el II Plan de Igualdad 2015/2018. Se continúa trabajando en la vigilancia ética y de Derechos Humanos en la gestión diaria de la empresa. Hemos modificado y mejorado la sistemática de gestión de personas. Seguimos realizando acciones en la mejora de las relaciones con el entorno local en el que operamos. La prevención de los riesgos laborales continúa siendo una *piedra angular* de nuestra gestión diaria.

Se mantienen los esfuerzos encaminados a reducir el impacto de nuestros principales aspectos ambientales que se focalizan en la mejora de la gestión de los residuos y en la reducción de nuestra *huella de carbono*. En 2014 hemos procedido a inscribir nuestra huella de carbono en el registro oficial del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Me complace anunciar que en 2014 nuestra intensidad energética, en términos de emisiones de CO₂/€ de actividad, se ha reducido en más de un 30%. Se continúa trabajando en toda la cadena de suministro en la búsqueda de materiales y soluciones más respetuosos con el medio ambiente.

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

Un afectuoso saludo

Juan Ignacio MARIEZCURRENA ECHEVERRIA

Gerente



CONSTRUCCIONES
MARIEZCURRENA, S.L.
C/ Mayor, 28
31740 SANTESTEBAN Navarra

INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Entidad: Construcciones MARIEZCURRENA, S.L.

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

Dirección web: www.mariezcurrena.com

Alto cargo: Juan Ignacio MARIEZCURRENA. Gerente

Fecha de adhesión: 06/10/2011

Nº de empleados: 149

Sector: Construcción e Ingeniería

Ámbito Territorial de operación: España

Actividad principal:

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



Ventas/Ingresos: 20.905.574 €

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

Período cubierto por la información contenida en la memoria: 2014

Periodicidad del informe de progreso: Anual

Contacto: Ignacio GARRO

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

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

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

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

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

En particular este objetivo se materializa en los siguientes compromisos:

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

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

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

2 de Noviembre de 2012

Juan Ignacio MARIEZCURRENA

SITUACIÓN GENERAL DE LA RS

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

Para el desarrollo de esta política se cuenta con un sistema de gestión de la responsabilidad social basado en el estándar europeo IQNet SR10 que se encuentra certificado por AENOR desde 2011 y que se ha renovado en 2014.

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

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



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

Por otro lado, los 10 principios del Pacto Mundial se miden indirectamente a través de una batería de 25 indicadores aproximadamente, basados en el estándar G3 (*Global Reporting Initiative*), que son analizados desde 2008. Para 2015 está en estudio adaptar los indicadores, si procede, al nuevo estándar G4

Anualmente se establecen objetivos en materia de responsabilidad social dentro del

programa general de objetivos de la organización que se siguen y analizan periódicamente en el seno de las revisiones de la Dirección.



OBJETIVOS Y PLANIFICACIÓN - AÑO 2014							Aprobado: Actualizado DICIEMBRE J.L. Mantecón		
OBJETIVO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES	PLAZO	CRONO	REVISIÓN	S	NI	NO
OBJETIVO 1: PROMOCIÓN DEL CLIMA. MANTENIMIENTO ADERCIÓN A MODELOS DE RECUPERACIÓN PLAZA 2014									
Realizar Programas de Mantenimiento	IS	1 persona	---	Enviado		De elaborar un informe resumen de acciones llevadas a cabo durante el trimestre, con informe, con acciones de 2014-2015.			
En función de la actividad	IS	2 personas	---	Enviado		Comunicar con J.L. Mantecón, el estado de la actividad.			
Realizar actividades de la actividad	IS	Variable	1.000	Anual		Ver subprograma específico.			
Realizar actividades (con Programa de 2014)	IS	Variable	1.000	Anual		Ver subprograma específico.			
OBJETIVO 2: IGUALDAD. RECONOCIMIENTO DE OBRAS DE PLAZA PLURIANUAL									
Realizar Obras conexas de OBRAS DE PLAZA PLURIANUAL	IS	1 persona	---	Enviado		El informe de la revisión de la actividad de 2014-2015.			
Realizar Obras conexas de OBRAS DE PLAZA PLURIANUAL	IS	Variable	Variable	Anual		Comunicar con J.L. Mantecón, el estado de la actividad.			
Realizar Obras conexas de OBRAS DE PLAZA PLURIANUAL	IS	Variable	Variable	Anual		Comunicar con J.L. Mantecón, el estado de la actividad.			
Realizar Obras conexas de OBRAS DE PLAZA PLURIANUAL	IS	Variable	Variable	Anual		Comunicar con J.L. Mantecón, el estado de la actividad.			

ACCIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE RS EN 2014

GENERAL

A lo largo de 2014 las acciones más relevantes en materia de responsabilidad social acometidas por la organización han sido:

- Se ha trabajado en la elaboración de un nuevo diagnóstico de igualdad y se ha realizado una potente campaña de encuestas a toda la plantilla. Con todo ello se ha elaborado el II plan de igualdad 2015/2018 para proceder a la renovación del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades del Instituto Vasco de la Mujer EMAKUNDE que hay que realizar en 2015.
- Se ha modificado y mejorado la sistemática de gestión de personas (uno de los principales *Grupos de Interés* de la organización), en relación a la selección, promoción, política salarial, satisfacción de la plantilla, plan de carrera, etc.
- También en 2014 se ha renovado la certificación por *tercera parte* del sistema de gestión de responsabilidad social de acuerdo al estándar europeo IQNet SR10.



- También se ha renovado el reconocimiento de BAI como entidad que trabaja en favor de la normalización lingüística como exponente del trabajo en el ámbito del entorno local en que se opera.

- Como ya se hiciera el ejercicio anterior, ha de significarse el elevado grado de satisfacción de los Grupos de Interés, particularmente

de empleados, proveedores-subcontratistas y clientes, principales grupos de interés de la organización.

- En 2014 se ha procedido a la inscripción de la Huella de Carbono de la organización en el registro oficial del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente en la sección de Huella de carbono y compromisos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero del citado registro.
- En las auditorías del sistema de gestión de responsabilidad social, tanto internas como externas, no se han encontrado desviaciones y únicamente se han señalado observaciones de carácter menor.
- En relación a la normativa legal en el ámbito de la responsabilidad social se verifica el cumplimiento de todos los requisitos aplicables.
- Como en ejercicios anteriores, hay que destacar el fuerte compromiso con el empleo que se ha materializado en el mantenimiento de los puestos de trabajo a pesar de la caída de los principales indicadores económicos.

PRINCIPIO 1

• Principio 1

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

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

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

Se sigue manteniendo al día toda la documentación y acciones relacionadas con la LOPD, estando prevista la próxima auditoría bienal para el próximo ejercicio 2015.

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

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



PRINCIPIO 2

• Principio 2

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

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

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

Se sigue revisando el cumplimiento del Código de Conducta en el momento del cierre de obra. A lo largo de 2014 no se han registrado incidencias en ninguna de las obras analizadas.

En todas las instalaciones de obra figura copia del código de conducta. Asimismo en 2014 se han modificado los contratos de subcontratación para incluir los principios de responsabilidad social, y particularmente los de igualdad, en la cadena de suministro.

Desde 2005 se mantiene un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral de acuerdo a los principios de la especificación OHSAS 18001 certificado por *tercera parte* que se ha renovado en diciembre de 2014.



PRINCIPIO 3

• Principio 3

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

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

Hay que destacar que a lo largo de 2014 se ha modificado y mejorado la sistemática de gestión de personas (uno de los principales Grupos de Interés de la organización), en relación a la selección, promoción, política salarial, satisfacción de la plantilla, plan de carrera, etc. que incluye las directrices generales para la determinación de salarios, promoción y los mecanismos de medición de la satisfacción de las personas en este ámbito.



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

Se mantienen las reuniones generales y particulares que, entre otras cosas, sirven para conocer las expectativas de este Grupo de Interés.

Para el resto de Grupos de Interés, cuyas expectativas también se analizan anualmente, las principales conclusiones son:

- El grado de satisfacción de los grupos de interés que han mostrado su opinión es muy elevado
- También destaca el alto nivel de satisfacción de las alianzas, otro de los Grupos de Interés importantes para la organización.
- En relación a la *escucha activa* la mayoría de los comentarios positivos tienen que ver con felicitaciones o similares por la buena ejecución de los trabajos. Por su parte, la gran mayoría de comentarios *neutros* tienen que ver con inauguraciones y/o adjudicaciones. Se han contabilizado como negativos dos comentarios aunque nada tienen que ver con la organización.

PRINCIPIO 4

• Principio 4

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

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

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

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

Se dispone de un *Plan de Acogida* que precisamente ha sido modificado a lo largo de 2014. También se ha modificado y mejorado el protocolo de acoso diferenciándose y seprándose los protocolos de acoso moral del de acoso sexual o por razones de sexo.

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



PRINCIPIO 5

• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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



PRINCIPIO 6

• Principio 6

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

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

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

A lo largo de 2014 las principales actividades en relación con este principio han sido:

- Con motivo de la renovación del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades del Instituto Vasco de la Mujer (EMAKUNDE) que ya está solicitado a la fecha de redactar esta memoria, a lo largo de 2014 se ha trabajado intensamente en estos aspectos lo que ha derivado en el II Plan de Igualdad 2015/2018.
- Asimismo, se sigue trabajado activamente en la integración de minusválidos en las obras a través de la colaboración con Centros Especiales de Empleo. La colaboración se centra tanto en la contratación de determinados trabajos (jardinería, limpieza de obras,..) así como la licitación conjunta. Se reporta anualmente a la autoridad correspondiente las medidas adoptadas en este ámbito. A lo largo de 2014 ha mejorado el indicador que mide esta colaboración y también se ha renovado el certificado de excepcionalidad.



PRINCIPIO 7

• Principio 7

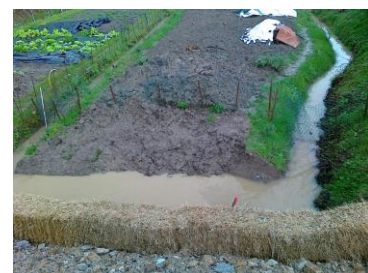
Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

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



Anualmente se establecen objetivos ambientales que son periódicamente analizados y revisados. Los objetivos relacionados con este principio se centran en la prevención de la contaminación fundamentalmente de agua, suelo, aire y en la generación de residuos.

A lo largo de 2014 se estableció precisamente un objetivo relacionado con los riesgos medioambientales de la organización. Tras identificar los posibles escenarios de riesgo se eligió el transporte de gasóleo a obras para realizar un ejercicio teórico de valoración riesgos medioambientales según un esquema basado en la Norma UNE 150008. También se realiza una monetización de uno de los escenarios de riesgo según el *Modelo de Oferta de Responsabilidad Ambiental* del Ministerio.



PRINCIPIO 8

• Principio 8

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

Nuestra responsabilidad ambiental se materializa en un importante esfuerzo continuo en la reducción de los impactos ambientales y prevención de la contaminación.

- Normalmente al inicio de las obras se hace una simulación del impacto sonoro para la ubicación de los equipos de mayor nivel de presión sonora (grupos, plantas móviles, etc.).
- Se utilizan preferentemente cuadros eléctricos frente a grupos. En términos de emisiones de CO₂, la utilización de un grupo estándar de 150 KVA representa una emisión de **0,62 Kg CO₂/KWh** obtenido, frente a los **0,38 CO₂/KWh** en caso de utilización de la red de abastecimiento
- Anualmente se calculan las emisiones globales de CO₂ de toda la organización. El cálculo cubre las emisiones directas ocasionadas por la organización (Alcance 1) y las emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico (Alcance 2). A lo largo de 2014 se ha procedido a la inscripción de la Huella de Carbono de la organización en el registro oficial del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente en la sección de Huella de carbono y compromisos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero del citado registro
- Con motivo de la citada inscripción se ha modificado la instrucción que regula el cálculo. De acuerdo a los datos que constan en el registro, las emisiones de CO₂ han pasado de 5.745 Tn CO₂ en 2013 a 4.055 Tn en 2014. Asimismo, la **intensidad energética** en términos de emisiones de CO₂/€ de actividad también ha disminuido pasando de **0,29 Kg de CO₂/€** en 2013 a **0,19 Kg de CO₂/€** de 2014. Esta disminución tiene mucho que ver con el menor número de obras de uso intensivo en gasóleo.
- El consumo eléctrico global se ha situado en los 123.749 Kwh, lo que representa una reducción del 7,8 % que hay que añadir al 4,6% de reducción del año anterior lo que representa un nuevo mínimo en el consumo desde que se tiene la serie histórica.
- Se han generado 71,52 Tn de residuos peligrosos lo que representa un incremento del 46% respecto al ejercicio anterior en el que también aumentaron respecto a 2012. El aumento tiene un marcado carácter aleatorio dependiendo del tipo y circunstancias de cada obra. El aumento en la generación de residuos peligrosos recurrentes ha sido mucho más moderado situándose en un 4,6% respecto al ejercicio anterior, pasando de 27,67 Tn a 28,97 Tn.
- Asimismo, la generación de residuos no peligrosos ha aumentado en un **2,4 %**. Descontadas las tierras y piedras de excavación, la cantidad de residuos no peligrosos asciende a 10.962 Tn lo que representa un aumento de casi 10 veces lo generado en 2013. Es obligado señalar que esta evolución es muy aleatoria en función de la tipología de obras ejecutadas y particularmente en 2014 ha estado marcada por la realización de algunos derribos.

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

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



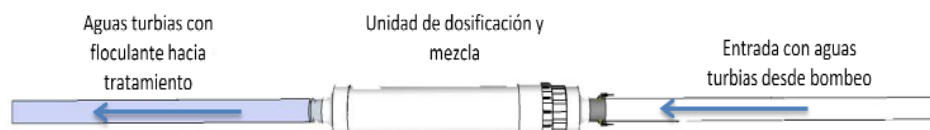
PRINCIPIO 9

• Principio 9

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

Se sigue trabajando en la búsqueda de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Esta búsqueda, en el sector que opera la organización se ha centrado en:

- Se siguen utilizando, cuando ello es posible, materiales provenientes del reciclado como de hormigones siderúrgicos, ladrillos fabricados a partir de lodos papeleros, áridos procedentes del reciclado de RCDs, o fabricados a partir de escorias de fundición de arco eléctrico.
- Se siguen utilizando, también cuando ello es factible, prefabricados de hormigón a base de hormigones reciclados.
- Además del tratamiento *ex situ* de los residuos a través de los correspondientes valorizadores, en 2014 se han valorizado *in situ* más de 1.000 Tn, excluidas las tierras y piedras de excavación, de RCDs procedentes de obras propias.
- En 2014 se ha obtenido la autorización como gestor de tierras y piedras de excavación para la valoración de materiales naturales de excavación en otras obras distintas a las que se generaron que cubre las actividades de restauración así como de acondicionamiento y relleno.
- También en 2014 se ha procedido a la inscripción en los registros de transportistas de residuos peligrosos y de no peligrosos respectivamente.
- Asimismo en 2014, se ha procedido a la inscripción como *establecimiento de transporte* en el Registro de Operadores de Subproductos Animales no destinados a consumo humano para las actividades de conservación y explotación de carreteras.
- Frente a las medidas tradicionales como balas de paja, etc. que requieren mucho mantenimiento, en 2014 se han utilizado con éxito unos cilindros de floculación que mediante bombas envían las aguas a contenedor móvil en el que se instala un equipo de decantación y filtrado para tratar las aguas de obra.



PRINCIPIO 10

• Principio 10

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

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

Tal y como se ha señalado anteriormente, se revisa cumplimiento del Código de Conducta en el momento del cierre de obra.



Se trabaja con ahínco a lo largo de toda la cadena de suministro, mediante relaciones de transparencia y confianza en la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas para todos los agentes: propiedades, proveedores y la propia organización.

Las encuestas de satisfacción que se realizan a los distintos Grupos de Interés (clientes, alianzas, proveedores, subcontratistas, etc.) expresamente contrastan la

percepción de aquéllos sobre aspectos como la transparencia, veracidad, confianza, honestidad y buena fe en las relaciones. Periódicamente se mide y analiza esta percepción en el ámbito de las revisiones del sistema por la Dirección.

Se continúa incluyendo en los contratos de servicios y suministro una condición expresa que evite prácticas de corrupción y soborno en las relaciones con la administración y autoridades y que favorezca la transparencia de las prácticas empresariales.



BATERÍA PRINCIPALES INDICADORES RS

INDICADORES ECONÓMICOS

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IND GRI	GI RELACIONADO	VALOR REFERENCIA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Uso de los recursos locales	Porcentaje de compras producidas en el territorio sobre el total de compras	Este indicador permite identificar el porcentaje de compras efectuadas en el mismo territorio donde la empresa está instalada sobre el total de compras.	EC1	COMUNIDAD/ SOCIEDAD	78%	70-75 %	83%	81%	70%	70.73%	87%	74%
Gestión de capital	Ventas netas	Este indicador quiere indicar la cifra de negocio de la organización, expresada como habitualmente ya se hace en otros documentos como las cuentas anuales. No obstante, se debe subrayar que las ventas netas eliminan de sus ingresos descuentos, rappels... que la empresa hace a la clientela, para dar una cifra más real del valor neto de sus ingresos.	EC1	PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	51.852.343 €	64.484.482 €	45.478.940 €	45.593.606 €	44.428.778 €	19.392.298 €	19.150.210 €	20.905.574 €
Gestión de capital	Aumento o disminución de las ganancias retenidas al final del periodo	Ganancias retenidas (Beneficios – Dividendos = Ganancias Retenidas) de la organización durante un periodo en concreto, que puede ser respecto al año anterior o de un año base diferente.	EC1	PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	63%	71%	66%	52%	50%	67%	100%	100%
Marketing responsable	Incidentes por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios	Identificación y registro por parte de la empresa de los incidentes derivados por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios relacionados con los impactos de los productos y de los servicios en el ámbito de la información y el etiquetaje o la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.	PR2	PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS/ ALIANZAS/COLABORADORES	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes	0 incidentes
Económico general	Margen neto o de explotación	Relacionar el Beneficio antes de aplicar impuestos entre la facturación anual o volumen de negocio	PR4	PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	5,34	4,25	6,2	5,56	10,08	2,25	1,35	1,2
Económico general	Margen bruto o de contribución	Volumen de compras anual / Facturación		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	53,48%	59,80%	47,70%	52,95%	46,10%	50,55%	42,47%	46,31%
Económico general	Rendimiento del capital	Beneficio antes de impuestos / Fondos propios		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	10,68%	10,89%	11,42%	9,73%	16,20%	2,01%	0,93%	0,90%
Económico general	Rendimiento del activo	Beneficio antes de impuestos / Balance		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	5,46%	4,97%	5,50%	5,90%	8,40%	1,11%	0,56%	0,49%
Económico general	Productividad del empleo	Facturación / Plantilla total		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	281.093 €/pax	322.422 €/pax	252.660 €/pax	268.197 €/pax	222.140 €/pax	137.693 €/pax	136.787 €/pax	140.306 €/pax
Económico general	Costes salariales	Relacionar la Masa salarial, entendida como el saldo de la cuenta 640 del Plan General de Contabilidad (Sueldos y salarios), incluyendo además la remuneración de consejeros/as si ésta se recoge en una cuenta distinta), y dividirla entre la Facturación anual.		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	20,16%	19,32%	21,06%	20,10%	30,70%	49,59%	34,26%	33,34%

INDICADORES AMBIENTALES

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IND GRI	GI RELACIONADO	VALOR REFERENCIA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gestión del agua	Consumo de aguas	Incluye sólo parque de maquinaria	EN10	MA	166 m³/año	138 m³/año	129 m³/año	230 m³/año	367 m³/año	364 m³/año	912 m³/año	1.497 m³/año
Gestión de energía	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Por una parte, se pretenden saber de todas las fuentes de energía que son utilizadas para el funcionamiento de la organización (en la producción, en el transporte de mercancías, en los desplazamientos de los comerciales...) cuál es su consumo anual. Por otra parte, interesa evidenciar si la organización realiza un seguimiento de estos consumos anuales, para así, a partir de un análisis, en los casos que sean necesarios, establecer medidas de mejora.	EN3	MA	153.637 Kwh	151.248 Kwh	149.697 Kwh	159.966 Kwh	147.839 Kwh	140.983 Kwh	134.315 Kwh	123.749 Kwh
Política y gestión ambiental	Existencia de sanciones y multas por incumplimiento de la legislación ambiental	La organización ha de indicar si ha recibido alguna sanción o multa por realizar prácticas empresariales ambientalmente incorrectas, a causa del no cumplimiento de la legislación que le afecta.		MA	0 Sanciones	0 sanciones	0 sanciones	0 Sanciones	0 Sanciones	0 Sanciones	0 Sanciones	0 Sanciones
Contaminación acústica	Ruido exterior producido por la actividad	La organización ha de indicar el ruido exterior producido por la actividad en el parque de maquinaria, expresado en decibelios.		MA	NA	52,3 dBA	59,9 dBA	57,3 dBA	Medicion Quinquenal	Medicion Quinquenal	56,2 dBA	Medicion Quinquenal
Producción y gestión de residuos	Generación de Residuos peligrosos	La organización ha de poner de manifiesto si dispone de un registro o realiza un seguimiento de los residuos generados, de manera que tenga cuantificados los residuos producidos y el tratamiento que recibe cada uno, para saber si realiza una correcta gestión de los residuos o si se pueden tomar medidas de minimización. El resultado aparecerá desglosado por tipología y destino de tratamiento.	EN22	MA	39,07	38 Tn RP's	35,53 Tn RP's	43,69 Tn RP's	45,99 Tn RP's	32,63 Tn RP's	48,96 Tn RP's	71,52 Tn RP's
Producción y gestión de residuos	Generación de Residuos No Peligrosos	La organización ha de poner de manifiesto si dispone de un registro o realiza un seguimiento de los residuos generados, de manera que tenga cuantificados los residuos producidos y el tratamiento que recibe cada uno, para saber si realiza una correcta gestión de los residuos o si se pueden tomar medidas de minimización. El resultado aparecerá desglosado por tipología y destino de tratamiento.	EN22	MA	2.454 Tn	N/A	N/A	N/A	2.454 Tn	5.767 Tn	1.215 Tn	10.962 Tn
Cambio climático	Emissiones de CO ₂	La Huella de Carbono de la organización. De acuerdo a la instrucción HC-001 se calculan las emisiones directas de GEI y las indirectas por uso de energía	EN 3 y EN 4	MA	5.950 Tn CO ₂	N/A	2.920 Tn CO ₂	5.800 Tn CO ₂	6.100 Tn CO ₂	3.700 Tn CO ₂	5.745 Tn CO ₂	4.055 Tn CO ₂

INDICADORES SOCIALES

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IND	GR RELACIONADO	VALOR REFERENCIA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Seguridad e higiene en el trabajo	Inversión por trabajador/a	Indicar la inversión por trabajador/a realizada en temas de seguridad e higiene en el trabajo respecto a la masa salarial (incluye inversión realizada en infraestructuras, equipamientos, estudios relacionados, etc.).		TRABAJADORES	€30 €/pax	780 €/pax	498 €/pax	582 €/pax	411 €/pax	273 €/pax	150,6 €/pax	191,89 €/pax
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Designar las personas de la organización según la categoría profesional.	LA13	TRABAJADORES	96,43% Hombres	96,5 % Hombres	96,24 % Hombres	96,55 % Hombres	96,61 % Hombres	96,60 % Hombres	96,45 % Hombres	95,97 % Hombres
					5,57% Mujeres	3,5 % Mujeres	3,76 % Mujeres	3,45 % Mujeres	3,39 % Mujeres	3,40 % Mujeres	3,55 % Mujeres	4,07 % Mujeres
					0,2 % discapacitados	0% discapacitados	0,6 % discapacitados	0,6 % discapacitados	0,58 % discapacitados	0,68 % discapacitados	0,71 % discapacitados	0,8 % discapacitados
					37,45 mayores 45 años	32,5 % mayores 45 años	38,2 % mayores 45 años	44,7 % mayores 45 años	40,77 % mayores 45 años	43,51 % mayores 45 años	51,06 % mayores 45 años	54,36 % mayores 45 años
Seguridad e higiene en el trabajo	Índice de incidencia	Indicar el valor del índice de incidencia de la organización, que equivale al número de personal con baja por cada mil de personal sueldo. Índice de incidencia = (NP de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100000.	LA7	TRABAJADORES	75,11	90,5	76,14	70,7	51,72	61,35	35,46	48,61
Satisfacción de la clientela	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año, donde se determina la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier motivo. Incluye tanto quejas fruto del incumplimiento de regulaciones como de código voluntario.	P84	CLIENTES	6 quejas	3 quejas	9 quejas	8 quejas	13 quejas	14	8	12
Formación	Formación de la plantilla	Indicar el porcentaje del personal respecto al total de la plantilla que ha realizado actividades de formación en el último año.	LA12	TRABAJADORES	84,37%	90,00%	81,11%	82,00%	81,90%	98,00%	54,00%	73,10%
Formación	Inversión en formación por persona trabajadora	Indicar el importe de inversión en formación por persona trabajadora respecto a la masa salarial de la empresa.		TRABAJADORES	€1,32 €/pax	60 €/pax	40 €/pax	143,96 €/pax	52,19 €/pax	43,48 €/pax	26,85 €/pax	42,43 €/pax
Seguridad e higiene en el trabajo	Formación en prevención de riesgos laborales	Indicar el porcentaje de personal de la organización que ha recibido formación relacionada con Prevención de Riesgos Laborales, detallando el nivel de la formación según si es específica del lugar de trabajo, básica, media o superior (incluye programas de formación educación, asesoramiento, prevención control de riesgos que se aplican a las trabajadoras y los trabajadores).	LA8	TRABAJADORES	100%	100%	100%	100%	66%	82%	35%	44%
Estabilidad en la plantilla	Medida de permanencia en la empresa	Indicar la medida de permanencia en la empresa que se obtiene haciendo una media de la antigüedad en la empresa de todo el personal.	LA2	TRABAJADORES	5,64	5,15	5,79	5,98	7,01	7,95	9,05	9,53
Estabilidad en la plantilla	Rotación media de la plantilla	Indicar la rotación media de la plantilla designada por grupos de edad, sexo y región, especificando el personal discapacitado. El índice de rotación expresa un valor porcentual de personal que circula en la organización en relación al promedio de personal durante un cierto tiempo. Índice de rotación de personal = [(Bajas-bajas) / (Dx 100)] / promedio personal (suma de personal existente al inicio y al final de año, dividido entre 2).	LA2	TRABAJADORES	8,08%	5,50%	11,11%	7,65%	10,31%	11,80%	4,53%	5,56%
Comunidad local	Patrocinio y acción social	Describir la implicación de la empresa en la organización de actos sociales, culturales, solidarios o ambientales, y las colaboraciones simuladas a nivel monetario o de cualquier otro tipo con el mencionado fin.	4.12	COMUNIDAD/S SOCIEDAD	3,30%	3,0%	3,4%	3,6%	1,5%	10,6%	12,0%	12,59%
Igualdad de oportunidades	Integración de minusválidos	Porcentaje de contratación con empresas de integración de minusválidos frente al total.		COMUNIDAD/S SOCIEDAD	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	27,163%	74,106%	76,80%