

INFORME DE PROGRESO DEL PACTO DE NACIONES UNIDAS AÑO 2014



marwen calsan

GRUPO DE EMPRESAS

GRUPO MARWEN CALSAN S.L

Parque Científico Tecnológico GEOLIT, Avenida de la
Innovación, Edificio Eureka, 2ª Planta, Oficina 25
23620 JAÉN

Tfno: 953 37 30 01

Fax: 953 37 30 19

rse@grupomarwencalsan.com



ÍNDICE

Carta de Renovación de Compromiso	4
Información General	5
Trayectoria hacia la Sostenibilidad	5
Desafío 2012	6
Panorama 2014: Dimensión Económica, Ambiental y Social	8
Grupo Marwen Calsan	9
La Filosofía	9
Visión	10
Misión	10
Valores	10
Estructura	11
Mapa de Ruta: Herramientas de sostenibilidad	11
POLÍTICA DE CALIDAD	12
POLÍTICA ENERGÉTICA	13
POLÍTICA AMBIENTAL	13
Nuestro mayor activo: LAS PERSONAS	14
CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA	15
POLÍTICA DE IGUALDAD	16
Organizadores: Vigilantes de Sostenibilidad	17
Comité de dirección	17
Grupo RS	17
Comisión de Sistemas de Gestión: Calidad, Medio Ambiente, Prevención y Energía	18
Servicio de Atención y Resolución de consultas	18
Canal de Comunicación y Marketing	19
Redes Sociales	19
Portal Web	19
Grupos de Interés	20



Empleados y Empleadas	20
Equipo Joven y Multidisciplinar	21
Un equipo con Igualdad de Oportunidades	21
Plan de Formación	22
Atención al Empleado y a la Empleada	22
Encuesta de Clima Laboral	23
Celebración del Día de la Mujer Trabajadora	26
Clientes	26
Compromisos con el/la cliente/as	27
Actividades	28
Proveedores	32
Comunicación con los proveedores	32
Administración pública	33
Actividades	33
INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES SOCIALES	36
INGENIERÍA SIN FRONTERAS	36
REMAR JAÉN. DONACIÓN DE ROPA	36
CLUB DEPORTIVO MARWEN	37
<i>Sinergias mantenidas con otras organizaciones</i>	37
<i>Premios y Reconocimientos</i>	38
<i>Calendario de Actuaciones</i>	39
Principio 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	39
Principio 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	40
Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	41
Principio 4. Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	42
Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	43



Principio 6. Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	43
Principio 7. Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	45
Principio 8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	46
Principio 9. Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	49
Principio 10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	49



CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

En Mengíbar, a 5 de octubre de 2014
Grupo Marwen Calsan S.L.
B23627375

Estimados miembros de la Red Española del Pacto Mundial:

Este es el 5º año en el que GRUPO MARWEN CALSAN desea renovar su compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y continuar así en el compromiso de los 10 Principios universales de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Durante estos años si hay algunos valores que nos identifican son COMPROMISO y CONFIANZA. Compromiso por parte de nuestro equipo que trabaja de manera incansable para crear la confianza necesaria en nuestros/as clientes, los/as cuales son los/as que nos dan la posibilidad de seguir avanzando y desarrollando proyectos para ellos/as, siendo esto necesario y fundamental para nuestra continuidad.

En 2010, ya decía que somos conscientes de que nos queda mucho camino que recorrer, lo cual reafirmo, y por ello seguimos esforzándonos para conseguir alcanzar nuestros retos, mostrando nuestros resultados de desempeño social, medioambiental y económico, bajo la estrategia del desarrollo sostenible, aún en estos momentos, que aunque hayan pasado ya 5 años, la economía sigue sembrando incertidumbre, nosotros queremos verla como una nueva etapa que nos muestra oportunidades.

En cuanto a la dimensión social seguimos aportando valor para que nuestros/as trabajadores/as se desarrollen y puedan conciliar mejor su vida personal, laboral y familiar. Además no cesamos en nuestro empeño de hacer más justo y solidario nuestro entorno, para lo cual seguimos con nuestra aportación económica a entidades sin ánimo de lucro. También me gustaría destacar que hemos sido galardonados con el primer premio que otorga la Diputación de Jaén, como Mejor Empresa del año 2014. La dimensión ambiental sigue siendo un pilar de nuestra compañía, pues nuestro compromiso es total con el desarrollo sostenible, y por ello continuamos midiéndonos nuestra HUELLA DE CARBONO, y en proceso de mejora continua tanto medioambiental como energéticamente.

A pesar de las dificultades económicas que sufre el país, nuestra facturación ha aumentado ligeramente respecto al año anterior, lo que nos hace mejorar en la dimensión económica.

Por último solo me queda destacar que GRUPO MARWEN CALSAN, sigue creciendo y que actualmente estamos presentes en 15 países, de 3 continentes, lo que nos hace estar muy orgullosos/as de nuestro recorrido y nos da fuerza para seguir pensando en CONTINUAR CRECIENDO.


Atentamente
Javier Martínez Calahorra
Presidente Ejecutivo de Grupo Marwen Calsan



INFORMACIÓN GENERAL

DATOS DE CONTACTO

Razón Social	GRUPO MARWEN CALSAN S.L		 marwen calsan GRUPO DE EMPRESAS
Domicilio Legal	Parque Científico-Tecnológico GEOLIT, Autovía A-44, km. 22,5. 23620 Mengíbar, Jaén (ESPAÑA) Tfno. +34 953 37 30 01 Fax. +34 953 37 30 19		
Delegaciones	Nacional	Jaén (Sede Central), alicante, Barcelona, Cádiz, Gran Canaria, Huelva, Madrid, Málaga, Sevilla y Toledo	
	Internacional	Buenos Aires (Argentina) Bogotá (Colombia) Tánger (Marruecos) Malopolska (Polonia) Oporto (Portugal) Itabira (Brasil) Lima (Perú)	Santiago de Chile (Chile) Montevideo (Uruguay) Nouakchott (Mauritania) Leskovac (Serbia) México DF (México) Manta (Ecuador) Ciudad de Guatemala (Guatemala) Nicaragua
Representante Legal	Antonio Javier Martínez Calahorro jmartinez@marweningenieria.com		
Actividades	Prestación de servicios de Ingeniería y Consultoría, en las áreas de ENERGÍA, MEDIOAMBIENTE, DESARROLLO EMPRESARIAL, INNOVACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS, FORMACION Y RECURSOS HUMANOS.		

TRAYECTORIA HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Desde 2008 GRUPO MARWEN CALSAN lleva asumiendo el compromiso para actuar éticamente y contribuir al desarrollo económico, respetando el medioambiente, mejorando la calidad de vida de sus empleados/as y familias, así como de las comunidades de su entorno y la sociedad en su conjunto.

Para GRUPO MARWEN CALSAN, la RSC está alineada con la estrategia de la organización y forma parte de ella. Por eso, se ha desarrollado la estrategia de RSC de manera sistemática y coherente con la misión de la compañía, de modo que está plenamente integrada en el núcleo de decisión de la empresa, en su estrategia global, en sus procesos de gestión y en sus actividades.



GRUPO MARWEN CALSAN basa su política de responsabilidad social en las declaraciones y convenios internacionales sobre derechos humanos y sociales, y el pacto mundial de Naciones Unidas, asumiendo como propios los diez principios que conforman el pacto mundial de Naciones Unidas, y plasmando sus actuaciones en esta memoria de sostenibilidad, realizada de acuerdo a los criterios de la guía G4 de Global Reporting Initiative.

GRUPO MARWEN CALSAN es consciente de la importancia que sobre su negocio y su crecimiento tienen todos los grupos de interés con los que se relaciona. Por ello, además de ofrecerles información continua, transparente y veraz de las actividades que desarrolla, la compañía trata de fomentar el diálogo con todos ellos a través de distintos canales de comunicación que se adaptan a las peculiares características de cada uno de los grupos de interés, a la vez que desarrolla otros nuevos como respuesta a lo que debe ser un proceso dinámico y enriquecedor para ambas partes.

DESAFÍO 2012

Los desafíos más importantes que ha debido abordar GRUPO MARWEN CALSAN durante el año 2014 son los relativos al actual estado de crisis financiera, que produce dificultades para el crecimiento empresarial, el mantenimiento del personal y la creación de oportunidades de negocio, suponiendo todo ello un gran esfuerzo de gestión empresarial.

Durante 2014 se han superado con éxito los siguientes desafíos que se han planteado:

DESAFÍOS		RETOS SUPERADOS	
ECONÓMICOS	Aumentar la cifra global de facturación del grupo con respecto al año 2013	Se ha producido un incremento leve de la facturación de 1%. A pesar de ser un crecimiento leve, el grupo sigue creciendo.	
	Potenciar nuestro proceso de expansión internacional	Nuestra presencia internacional sigue creciendo, dando valor a nuestra compañía, y se ha consolidado en países como Chile, Colombia y Marruecos.	



	Aumentar la cuota de mercado local en cuanto al departamento de soluciones energéticas	El esfuerzo comercial del 2014 del departamento de soluciones energéticas, se concentró en el ámbito provincial y entorno, cosechando bastante éxito en cuanto a la consecución de proyectos.
	Apoyo estratégico al área de formación de grupo empresarial	Se ha producido un incremento de un 44% de la facturación de dicha área, gracias al impulso comercial y profesional de su equipo.
	Mantener un número mínimo de 11 trabajadores.	Se ha conseguido el objetivo planteado, acabando el año con 12 trabajadores directos en GRUPO MARWEN CALSAN.
SOCIALES	Impulsar la formación, capacitación y desarrollo profesional de nuestro equipo	Somos una compañía bastante preocupada por la formación y avance de nuestros empleados, incentivando y ayudándoles la realización de formación que facilite su desarrollo profesional y personal dentro de la compañía.
	Aumentar y consolidar la actividad socio-deportiva de Club Deportivo Marwen	En 2014 se triplicó el número de socios, gracias al impulso que Manuel Bérrios, Vicepresidente del club, dio al club a través de la organización y el desarrollo de distintas actividades
MEDIOAMBIENTALES	Mantener el compromiso con la sostenibilidad	Continuamos prestando nuestros servicios bajo las directrices de los sistemas de gestión en ISO 9001:2008, en ISO 14001:2004 y en ISO 50001:2011 de Gestión Energética.
	Continuar apoyando a los Principios del Pacto Mundial	En 2014, GRUPO MARWEN CALSAN no solo ratificó su apoyo a la iniciativa del Pacto Mundial, sino que además envió su tercer informe de progreso.



Política de Reducción de la Huella de Carbono.

En 2014 se calculó por cuarto año consecutivo la HUELLA DE CARBONO, la cual va mejorando a través de los planes de acción desarrollados. También este año se procedía a su registro en el Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones (SACE).

PANORAMA 2014: DIMENSIÓN ECONÓMICA, AMBIENTAL Y SOCIAL

Indicadores Económicos			2014
GRI			
1	G4-EC1	Cifra de negocios (€)	789.523,65
2	G4-EC1	Total Activo (€)	539.863,56
3	G4-EC1	Beneficios (€)	2.317,15
4	G4-EC1	Fondos propios (€)	184.428,26

Indicadores Sociales			2014
GRI			
9	G4-LA2	Nº de empleados TC2 de diciembre	12
10	G4-LA1	% Contratos indefinidos	41,67%
11	G4-LA13	% Mujeres	50,00%
12	G4-LA13	% Mujeres en puestos directivos	33,33%



Indicadores Medioambientales				2014
GRI				
5	G4-EN3	Consumo de energía eléctrica por persona (kWh / persona)		318,17
6	G4-EN23	Nº tóner reciclados (nº retiradas)	Servicio por copia	
7	G4-EN1	Consumo de papel por persona (folios / persona)		1.291,67
8	G4-EN16	Huella de carbono corporativa (tneq CO ₂)		27,522

GRUPO MARWEN CALSAN

Fundada en 2008, por Antonio Javier Martínez Calahorro, GRUPO MARWEN CALSAN es una corporación jiennense, asentada en otras regiones nacionales e internacionales, diseñada para la prestación de Servicios de Ingeniería y Consultoría, en las áreas de ENERGÍA, MEDIOAMBIENTE, DESARROLLO EMPRESARIAL, INNOVACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS, FORMACION Y RECURSOS HUMANOS.

LA FILOSOFÍA

“Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las del futuro para atender sus propias necesidades”

*Declaración de Sostenibilidad
Rio de Janeiro, 1992*



VISIÓN

Ser una compañía de referencia, responsable, eficiente, comprometida con el medio ambiente y capaz de competir globalmente.

MISIÓN

Satisfacer las necesidades de los clientes, ofreciendo servicios de alta calidad respetando el medio ambiente; Satisfacer las necesidades de los empleados, ofreciendo la posibilidad de desarrollarse profesionalmente; Satisfacer las necesidades financieras, maximizando la rentabilidad de la empresa.

VALORES

ORIENTACIÓN AL CLIENTE: ofreciendo excelencia en la prestación de servicios.

INTERÉS POR LAS PERSONAS: creando un ambiente óptimo de trabajo y asegurando la oportunidad de desarrollo profesional.

INNOVACIÓN: apostando por la mejora continua y la innovación como herramientas para alcanzar la excelencia.

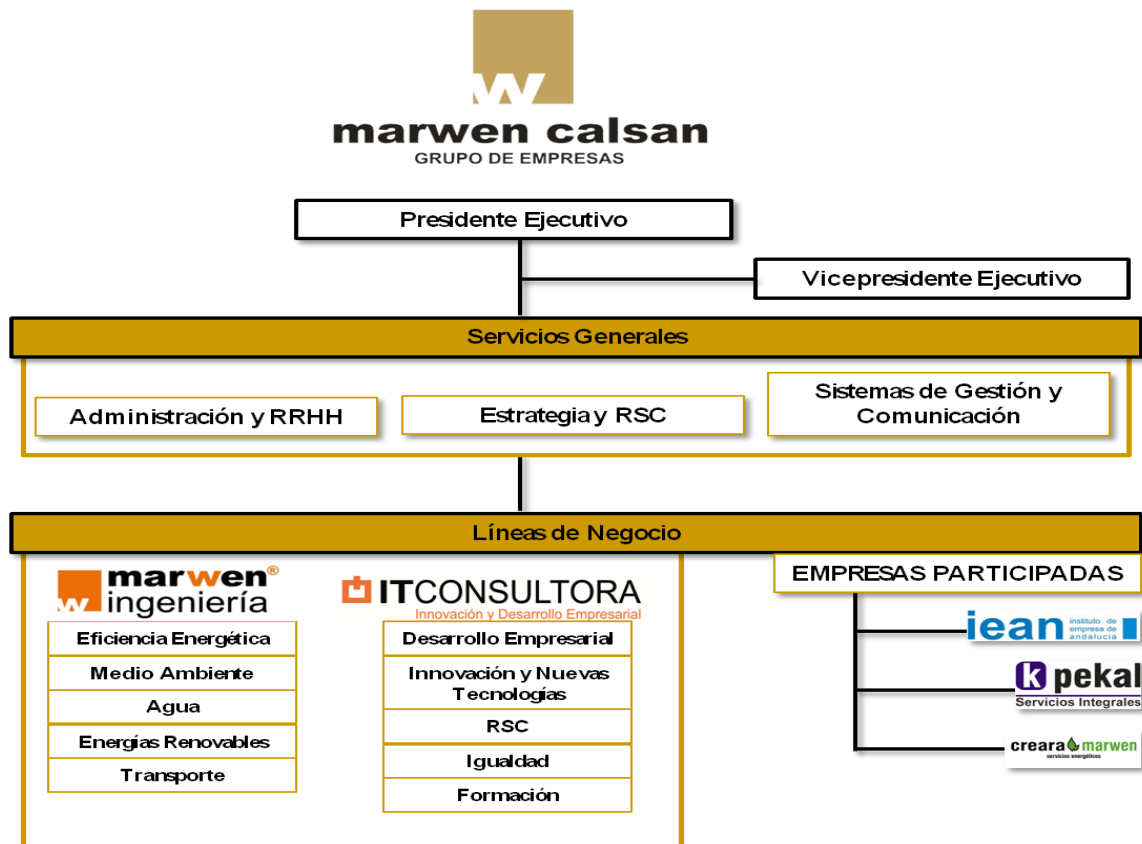
SOSTENIBILIDAD: con un proyecto empresarial apoyado en criterios de responsabilidad económica social y medio ambiental.

BÚSQUEDA DE RESULTADOS: trabajando por objetivos y con planes de trabajo estructurados para así obtener una rentabilidad creciente y sostenible.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: estando en contacto permanente con la sociedad, formando parte de ésta.



ESTRUCTURA



MAPA DE RUTA: HERRAMIENTAS DE SOSTENIBILIDAD

GRUPO MARWEN CALSAN es una empresa que presta servicios en el ámbito de la sostenibilidad, y que está innovando continuamente.

La sostenibilidad es uno de los pilares de la estrategia de crecimiento de la compañía y sirve como un catalizador para la innovación y el desarrollo dentro de GRUPO MARWEN CALSAN, tanto en la gestión como en la forma de gobernar la compañía.

Para garantizar el desarrollo sostenible de la empresa, los objetivos, las directrices, los sistemas y los instrumentos deben complementarse entre sí y conjugarse de manera óptima.



POLÍTICA DE CALIDAD

Prestar un servicio diferenciado, que satisfaga al cliente, cumpliendo con los requisitos establecidos, dentro de los límites legales, éticos y ambientales, englobado por un marco de desarrollo sostenible, asumiendo un modelo empresarial de presente y de futuro, en el que se encuentra involucrado todo el personal de la organización con un fuerte compromiso social, de prevención de la contaminación, y de mejora continua del Sistema de Gestión; constituyen los principios básicos de la Política de GRUPO MARWEN CALSAN:

MÁXIMA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

- Buscar la solución más adecuada para cada cliente, mediante el estudio de sus necesidades, y la planificación, y control del diseño y de la ejecución del proyecto.
- Solucionar ágilmente cualquier problema relacionado con las actividades realizadas.
- Analizar pormenorizadamente las reclamaciones, sugerencias y propuestas de los clientes.

MEJORA COMPETITIVA DE LA EMPRESA:

- Apostar fuertemente por la innovación y el desarrollo de las nuevas tecnologías, ofreciendo al mismo tiempo servicios de gran calidad y de precio competitivo.
- Dotar a la organización de los medios profesionales y técnicos idóneos, para el óptimo desarrollo del sistema.
- Velar por la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, atendiendo a sus necesidades.

RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE:

- Implantar buenas prácticas ambientales relacionadas con la utilización eficiente de los recursos naturales y el manejo de los residuos.
- Evaluar los efectos ambientales de las actividades, y la puesta en práctica de las medidas preventivas necesarias.

MEJORA CONTINUA DEL DESEMPEÑO ENERGÉTICO:

- Analizar detalladamente aspectos energéticos, implantando acciones oportunas que permitan la mejora de la eficiencia energética.
- Fomentar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes.



- Realizar acciones de información y formación relacionadas con el uso de energías renovables y el ahorro energético, sensibilizando al personal de dentro y fuera de la organización.

POLÍTICA ENERGÉTICA

GRUPO MARWEN CALSAN considera la energía como base imprescindible del sector económico y una parte fundamental de su actividad, por ello tiene una vital importancia la política energética dentro de su estructura empresarial.

Mediante un PLAN DE EFICIENCIA ENERGÉTICA, pretende reducir su consumo energético y así participar en la protección del entorno y sus recursos. El plan tiene dos objetivos fundamentales:

El ahorro de energía y la eficiencia de sus equipos, para ello se ha diseñado un PROTOCOLO ENERGÉTICO DE ACTUACIÓN:

- Uso adecuado de la iluminación, sólo en horario nocturno o días nublados.
- Temperatura de climatización adecuada.
- Apagado de ordenadores cuando no se utilicen.
- Apagado general cuando no haya trabajadores en la oficina.
- Concienciación del personal de oficina.
- Utilización de bombillas de bajo consumo en la iluminación de las instalaciones.
- Equipos de gestión energética que informen del consumo general de la oficina.
- La participación en Proyectos de producción de Energías Renovables.

POLÍTICA AMBIENTAL

- **Energía:** La mayoría de las instalaciones de GRUPO MARWEN CALSAN utilizan energía eléctrica procedente de la red. Dentro del parque científico tecnológico de Geolit, la demanda de calor y frío del Edificio Eureka, dónde se encuentran parte de las oficinas es satisfecha mediante un sistema de distribución centralizada que utiliza como fuente de energía la Biomasa, con las consecuentes ventajas que ello conlleva (reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, disminución del consumo de fuentes fósiles, etc.)



- **Residuos:** Los residuos generados en las oficinas son papel, envases y embalajes que se gestionan a través del sistema de recogida municipal. En todas las sedes del GRUPO MARWEN CALSAN hay establecidos sistemas de recogida selectiva para el reciclado de envases y papel.
- **Agua:** El agua se utiliza sólo con fines sanitarios. Todas las oficinas e instalaciones están conectadas a la red de saneamiento. Se están incluyendo medidas de minimización de consumos.
- **Emisiones de gases de efecto invernadero:** Las principales emisiones de gases de efecto invernadero son debidas, de forma indirecta, a la generación de la energía eléctrica consumida. La política energética basada en una reducción del consumo y en el uso de equipos de mayor eficiencia permite minimizar los posibles impactos.
- **Emisiones que agotan la capa de ozono:** Las actividades propias de GRUPO MARWEN CALSAN no provocan emisiones significativas de gases que afectan a la capa de ozono, excepto las potenciales emisiones que puedan producirse por los equipos de aire acondicionado. Sin embargo, la mayoría de los equipos de refrigeración y aire acondicionado disponen de gases que no afectan a la capa de ozono.

NUESTRO MAYOR ACTIVO: LAS PERSONAS

GRUPO MARWEN CALSAN se distingue por ser una organización inteligente, la cual reacciona rápidamente frente a un entorno complejo y cambiante, gestionando sus activos intangibles para asegurar que la toma de decisiones se base en el máximo nivel de conocimiento disponible.

Representa el modelo de compañía abierta, en el que se trata de alinear las expectativas de las personas con las de la organización, tanto las correspondientes al desarrollo en el ámbito profesional como personal. Al perseguir el éxito con la alineación de los objetivos profesionales y personales de su gente con los objetivos del negocio, generan un ambiente creativo donde se alcanzan los resultados buscados y a la vez las metas personales, ofreciendo a todo el equipo las mismas oportunidades para desarrollarse.

Como parte imprescindible de las oportunidades de desarrollo dentro de una compañía dinámica como GRUPO MARWEN CALSAN, los empleados tienen constantemente nuevos desafíos que, a la vez que los enfrentan a la necesidad de capacitarse, los estimulan en su crecimiento.

Las personas son el eje dinamizador. El equipo humano de GRUPO MARWEN CALSAN, compuesto por profesionales con amplia formación y pertenecientes a diversas disciplinas, son una de las principales ventajas competitivas de la compañía.



CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA

GRUPO MARWEN CALSAN se rige por su propio Código de Conducta Interno, donde se recogen sus valores éticos, compromisos y buenas prácticas, que deben ser aplicados por todo el personal. Este código marca los requisitos básicos de ética de su negocio bajo criterios de transparencia, evaluación y control.

Los empleados y directivos de GRUPO MARWEN CALSAN tienen el derecho y el deber de observar y promover los principios contenidos en este código en su ámbito de actuación profesional tanto interno como externo. En todos aquellos casos que no estuvieran contemplados en este Código se aplicarán las normas y principios emanados de la Organización de Naciones Unidas.

- Ningún tipo de discriminación por razones de sexo, raza, religión, discapacidad, edad o pertenencia a territorio o nación es tolerado. La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en función de mérito y capacidad es plena y efectiva en GRUPO MARWEN CALSAN.
- El respeto humano y profesional es una norma fundamental de actuación estando proscrita cualquier forma de acoso o abuso.
- Todos los derechos laborales, individuales y colectivos, están garantizados en GRUPO MARWEN CALSAN, siendo prioritario remunerar a las personas justa y dignamente por su trabajo, cumpliendo las exigencias legales vigentes y garantizando un nivel de vida digno para ellos y sus familias.
- Dotar de un entorno seguro y saludable en sus centros de trabajo es una realidad para GRUPO MARWEN CALSAN. Disponer el entorno de trabajo, infraestructuras, equipamientos, normas, instrucciones, etc. que faciliten a las personas un ambiente laboral adecuado para el desarrollo del mismo, desde los puntos de vista profesional, medioambiental y de salud, seguridad e higiene, es fundamental para el GRUPO MARWEN CALSAN.
- Es de obligado cumplimiento toda legislación relativa a medio ambiente y se fomentarán las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental y el apoyo y difusión de tecnologías respetuosas con el entorno.
- Los empleados de GRUPO MARWEN CALSAN hacen propio el compromiso de colaborar en la erradicación de cualquier forma de corrupción, extorsión o soborno.
- Es preceptivo el establecimiento de documentos definidos y justos para todos los aspectos de la gestión de las personas: contratación, valoración, remuneración,



promoción, formación, información, participación, sanción, despido, quejas y reclamaciones.

- Es garantía de GRUPO MARWEN CALSAN fomentar y facilitar la formación integral en cada puesto de trabajo (laboral, calidad, seguridad, medio ambiente, etc.) y la formación profesional continua de todos sus miembros.
- Se proporciona a todos los miembros de su organización la información puntual, completa, clara y comprensible que necesiten sobre el propio GRUPO MARWEN CALSAN, el puesto de trabajo y la relación laboral, así como sobre condiciones, derechos y deberes.
- Propiciar la participación organizada de las personas en las tomas de decisiones, en la aportación de ideas y sugerencias y en la mejora continua de la Organización es un principio básico. Lo es también, facilitar el derecho de las Personas a tener y exponer libremente sus ideas, convicciones, u opiniones y no impedir su expresión, cuando no sean incompatibles con las actividades de la Organización.

POLÍTICA DE IGUALDAD

GRUPO MARWEN CALSAN desde sus inicios ha incorporado la igualdad como un eje básico de su cultura y forma parte de todos los procesos que se ponen en marcha en nuestra organización.

Entiende la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, y prueba de ello es que hoy día es una de las pocas pymes a nivel nacional que cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El I Plan de Igualdad de GRUPO MARWEN CALSAN no es una simple fórmula de resolución de desequilibrios y desigualdades sino que pretende que se presente ante trabajadoras y trabajadores como una pieza fundamental en la consecución de una Igualdad efectiva.

La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en función del mérito y la capacidad es plena en GRUPO MARWEN CALSAN y quiere ayudar, informando y asesorando en materia de igualdad y género a entidades públicas y privadas, a crear un espacio social más igualitario que beneficie a todas y todos.

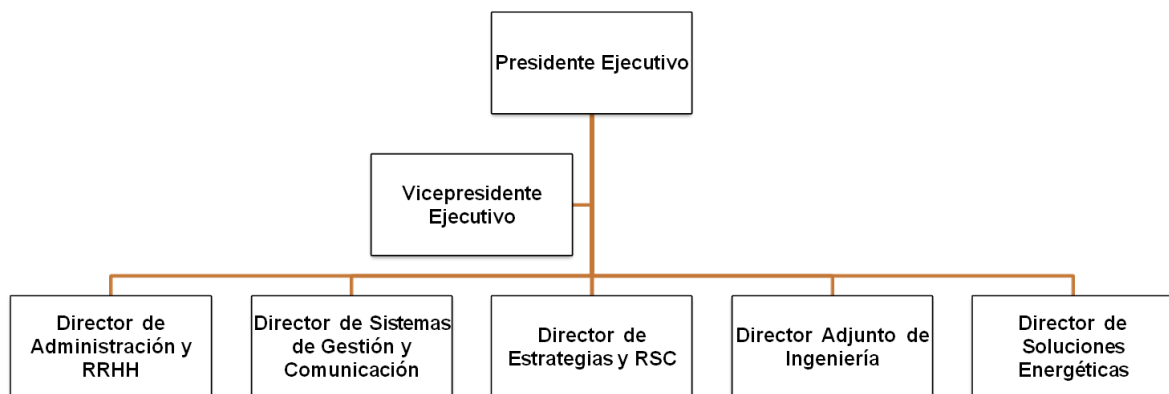


ORGANIZADORES: VIGILANTES DE SOSTENIBILIDAD

COMITÉ DE DIRECCIÓN

El comité de Dirección, con capacidad comunicativa y de transparencia, es el encargado de proyectar a **GRUPO MARWEN CALSAN** hacia el futuro. Es el responsable de promover e impulsar nuevas iniciativas y estrategias que hagan del grupo una compañía de referencia, sostenible, duradera y capaz de crear beneficios.

Su estructura es la siguiente:



La reunión anual del Comité de Dirección se llevó a cabo el 20 de diciembre de 2014. En este encuentro, los líderes de GRUPO MARWEN CALSAN analizaron las diferencias entre los resultados obtenidos y los objetivos que se habían marcado para el curso de 2014. En adición, también se llevó a cabo una profunda reflexión acerca de la metodología usada para conseguir los objetivos, y también de las estrategias que se van a seguir durante el 2015.

GRUPO RS

El grupo RS, es el encargado de velar por la coordinación y el adecuado cumplimiento de la política de empresa socialmente responsable en la que GRUPO MARWEN CALSAN construyó los pilares que hacen de la entidad una pyme con una gran conciencia social.

Durante el año 2014, el Grupo RS, conformado por 4 miembros de la compañía, ha estado liderado por Don José Manuel Martínez Castillo, Director Estratégico y de RSC, que con una periodicidad de seguimiento semestral, ha sido el encargado de establecer un diálogo horizontal con los grupos de interés y así cubrir las expectativas de cada uno de ellos.



COMISIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN: CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, PREVENCIÓN Y ENERGÍA

GRUPO MARWEN CALSAN dispone de una comisión interna de Sistemas de Gestión: Calidad, Medio Ambiente, Prevención y Energía, compuesta por 2 personas. Entre los fines de esta Comisión figura el seguimiento de los objetivos anuales planteados y de los indicadores que se derivan de la realización de actividades.

Entre sus funciones también se incluye la sensibilización y concienciación de los responsables de cada área acerca de la importancia de las actividades que desarrollan y como su desempeño puede contribuir al logro de los objetivos.

La comisión vela por el compromiso que GRUPO MARWEN CALSAN mantiene con la CALIDAD y el respeto por el MEDIO AMBIENTE, considerándolos factores claves para la consecución del éxito, la fiabilidad, el compromiso y el alto nivel del servicio en los proyectos que acomete.

GRUPO MARWEN CALSAN está certificada en:

- Sistema de Gestión de Calidad según la Norma ISO 9001:2008.
- Sistema de Gestión Ambiental según la Norma ISO 14001:2004.
- Sistema de Gestión Energética según la Norma ISO 50001:2011.

SERVICIO DE ATENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONSULTAS

Para mantener la confianza y mejorar el grado de satisfacción con el cliente, GRUPO MARWEN CALSAN ofrece un servicio de calidad de atención al cliente a través de los canales de internet.

Los responsables de la atención al cliente son conscientes de su papel estratégico y dan lo mejor de sí mismos en todas las acciones en que participan.



CANAL DE COMUNICACIÓN Y MARKETING

REDES SOCIALES

Como parte de la estrategia de GRUPO MARWEN CALSAN para la difusión de su información y la comunicación con sus grupos de interés, se considera que las Redes Sociales son una herramienta muy importante debido a su alcance global e inmediatez. La presencia de la empresa en internet tiene el objetivo de dar a conocer todas las actividades que desarrolla así como informar de las acciones y proyectos en los que está participando.



www.facebook.com/GrupoMarwen



Canal MarwenDigital



@grupomarwen

PORTAL WEB

Una muestra inequívoca de su transparencia y el cuidado por la imagen que proyecta es la constante y periódica actualización de sus páginas web, de modo que resulten más intuitivas y llamativas. En ellas se expone la idiosincrasia de la empresa, así como las noticias más importantes del GRUPO MARWEN CALSAN, y se muestran de forma detallada todos sus servicios además de otra información que pueda ser de importancia para los stakeholders.

Principales utilidades de la web:

- Información de Servicios ofertados.
- Noticias a tiempo real.
- Documentos descargables (dossier, memorias, etc.)
- Imagen corporativa.

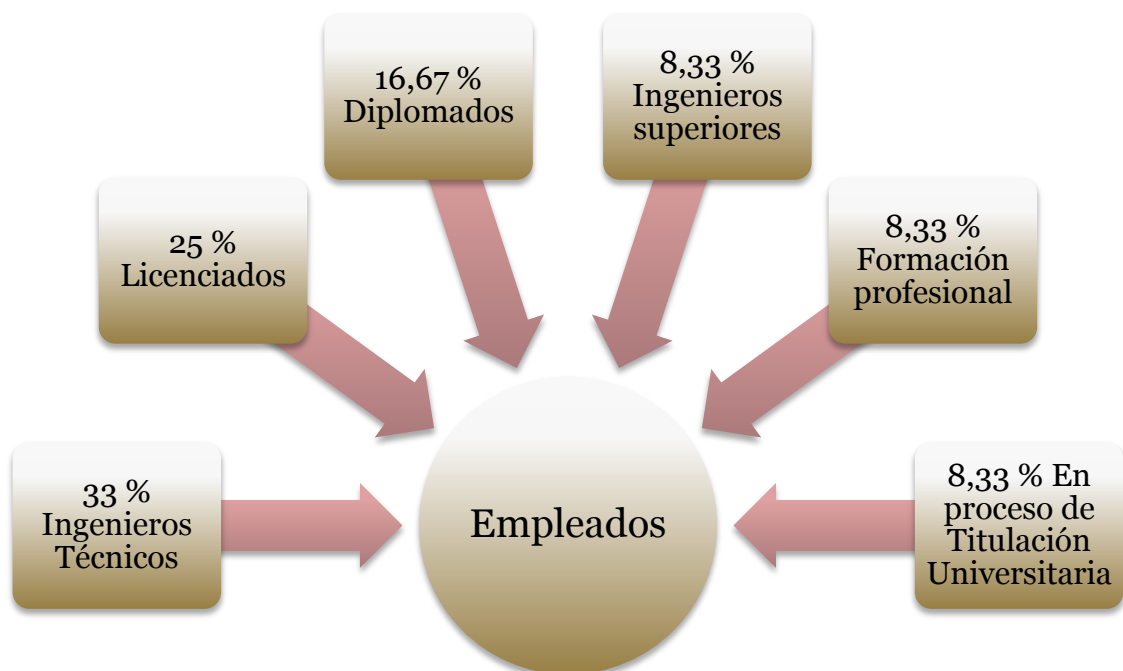


GRUPOS DE INTERÉS

EMPLEADOS Y EMPLEADAS

Con el fin de obtener un óptimo desarrollo de los servicios ofrecidos por la empresa, GRUPO MARWEN CALSAN considera imprescindible poseer una estructura de recursos humanos habituada al trabajo en equipo, y cuya compenetración profesional sea absoluta. Es por esto que se considera al equipo humano como el valor central de la empresa conformando su activo más importante.

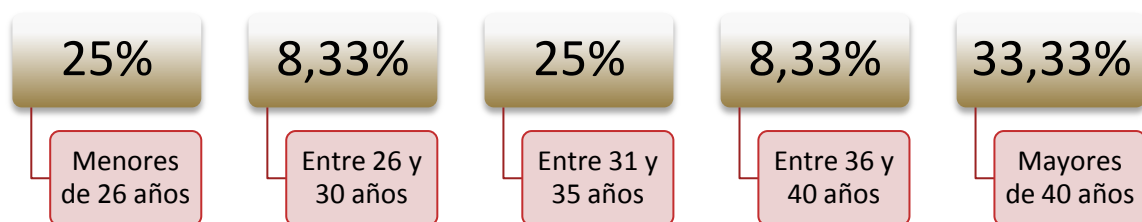
Este equipo humano se ha caracterizado por su estructura estable que, durante 2014, ha estado constituida por 12 profesionales. Se trata de un equipo multidisciplinar, con una formación especializada y flexible, además de poseer una demostrada capacidad de trabajo en equipo, integración y compromiso, cualidades todas ellas suficientes para encarar los desafíos con el máximo rigor para conseguir la excelencia en los servicios que ofrece.



Equipo Joven y Multidisciplinar

GRUPO MARWEN CALSAN siente la necesidad de nutrirse constantemente mediante la incorporación de personal con una serie de cualidades concretas, debido a su política de expansión. El Equipo Humano se compone de profesionales jóvenes, hombres y mujeres, con una elevada motivación por el trabajo activo y la obtención de resultados, promoviendo el crecimiento del GRUPO MARWEN CALSAN.

Promedio de Edad de la Plantilla



Un equipo con Igualdad de Oportunidades

GRUPO MARWEN CALSAN cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, siendo una de las pocas pymes a nivel nacional que lo posee, lo que les permite considerarse un ejemplo a seguir en esta materia. En su Política Corporativa y de Recursos Humanos, esta igualdad de oportunidades es un principio estratégico, demostrándose la misma en la distribución de su Equipo Humano:



El objetivo con el que se realizó la presentación en enero de 2012 de este Plan de Igualdad de Oportunidades a las mujeres y hombres que estructuran la compañía, fue que se pudieran considerar protagonistas del proceso de cambio de la compañía, punto de partida del mismo. Durante el año 2014, la dirección de GRUPO MARWEN CALSAN se ha comprometido a crear un espacio social más igualitario, trabajando en todas aquellas actividades que se emprendan con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en todas las áreas y niveles de gestión.



Plan de Formación

Se considera la formación de los trabajadores y trabajadoras como un proceso planificado y continuo, para el que se ha establecido un plan con unos objetivos definidos, de forma que contribuya a la mejora y al crecimiento en la competitividad de GRUPO MARWEN CALSAN.

La finalidad de este Plan de Formación de GRUPO MARWEN CALSAN es obtener resultados óptimos en el desempeño de las funciones de cada empleado, suponiendo un avance en el desarrollo de sus competencias para capacitar sus atribuciones ante posibles responsabilidades futuras en otras materias.

Los empleados de GRUPO MARWEN CALSAN durante 2014 se beneficiaron del 10% de descuento en la oferta Formativa que ofrece el Instituto de Empresa de Andalucía así como del programa de Becas vigente dentro del grupo, en el cual cada empleado se puede beneficiar de hasta 150 euros en capacitación para la mejora de sus habilidades profesionales.

Atención al Empleado y a la Empleada

GRUPO MARWEN CALSAN se permite la libertad de ser insistente en la relevancia que le otorga al Equipo Humano, ya que se considera tan importante que resulta imprescindible la existencia de una comunicación directa e inmediata, tanto en sentido ascendente como descendente, entre el equipo directivo y los empleados.

Para ello, se cuida hasta el mínimo detalle su existencia, estableciendo unos mecanismos de comunicación bidireccional que se describen a continuación:

- *BUZÓN DEL EMPLEADO Y DE LA EMPLEADA.* El empleado y la empleada pueden dirigirse de manera efectiva hacia el Director de Recursos Humanos. Durante el año 2014, el Buzón del empleado y la empleada ha sido usado por los/as trabajadores/as del Grupo para necesidades de capacitación y formación.
- *BUZÓN DE SUGERENCIAS.* De este modo se posibilita la exposición de las ideas a cualquier miembro del personal que integra el Grupo, en los aspectos que el individuo estime adecuados, circunscrito en temáticas como la optimización del clima laboral, la responsabilidad social corporativa o el posicionamiento del grupo. Durante el año 2014 se implantaron una serie de iniciativas que habían sido sugeridas en el año 2013 en el buzón. En 2014, se volvió a implantar la jornada intensiva desde el mes de Julio.
- *INTRANET.* Herramienta de gestión y control de la compañía, se trata de una plataforma virtual de acceso sencillo para los empleados y directivos de la empresa.



- A través de ella se pueden realizar diversas tareas: publicación de noticias internas del GRUPO MARWEN CALSAN, solicitud de días de vacaciones, ausencias, petición de formación, etc. por parte del equipo directivo de la rentabilidad de sus proyectos.

Encuesta de Clima Laboral

Cada año los empleados y las empleadas de GRUPO MARWEN CALSAN tienen la posibilidad de expresar su opinión respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo, por ello se les realiza una Encuesta de Clima Laboral. El propósito del Cuestionario, no es otro que encontrar focos de preocupación y áreas de oportunidad que permitan acrecentar un buen clima de trabajo en la organización.

Los resultados del 2014 son:

ASPECTOS GENERALES	
1. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho.	4.27
2. Me gusta mi trabajo.	4.64
3. Valoro a mi empresa como un lugar muy bueno para trabajar.	4.36
4. Recomendaría a un amigo que trabaje en mi organización.	4.55
CONDICIONES DE TRABAJO	
5. Las condiciones físicas de mi puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) son las idóneas.	4.36
6. Cuento con el equipo necesario para ejecutar mi trabajo.	4.27
FORMACIÓN	
7. Considero que necesito capacitación en algún área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.	3.64
8. Considero que mis compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo.	3.36
LIDERAZGO	
9. Hay evidencia de que el responsable me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo.	4.64
10. Me siento satisfecho con la forma de trabajar de mi responsable.	4.45
11. Mi responsable me comunica efectivamente las políticas y forma de trabajo de mi área.	4.55
12. Considero que mi responsable es flexible y justo antes las peticiones o apoyo que solicito	4.55



MI TRABAJO	
13. Tengo definidas claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades.	4.64
14. Tengo las competencias que el puesto requiere.	4.55
15. Tengo la flexibilidad de cómo hacer mi trabajo siempre y cuando llegue a los mejores resultados.	4.82
16. La carga de trabajo habitual es la adecuada.	3.73
ORGANIZACIÓN	
17. Comprendo los objetivos del departamento en el que trabajo.	4.73
18. Estoy de acuerdo cómo se está gestionando mi departamento respecto a las metas que tiene encomendadas.	4.27
19. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	4.82
20. Existe reconocimiento de Dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización.	4.45
21. Soy responsable del material que utilizo.	4.91
RELACIONES INTERPERSONALES	
22. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas:	4.82
a. Entre los miembros de mi equipo de trabajo o departamento.	
b. Entre los miembros de mi organización.	4.82
c. Con mi responsable.	4.82
23. Conozco las responsabilidades y funciones de:	4.64
a. Mis compañeros de trabajo.	
b. Mi jefe directo.	4.82
c. Del personal de otros departamentos.	4.09
24. Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.	2.0
25. Recibo "en forma oportuna" la información que requiero para mi trabajo.	4.45
<u>INFORME GENERAL</u>	
SITUACIÓN ACTUAL: 8.83 (sobre 10)	
Nº ENCUESTADOS: 11	



Deficiencias detectadas y aspectos a mejorar:

De acuerdo a la información que se puede extraer de los resultados de la encuesta:

Los trabajadores consideran que necesitan capacitación en algún área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo, así como que sus compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo. También es relevante la baja puntuación (con respecto a los demás apartados) en la adecuación de la carga de trabajo y en el conocimiento de las responsabilidades y funciones del personal de otros departamentos. También destaca la algo elevada cifra en cuanto a las evidencias de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal ha provocado insatisfacción con algún cliente.

En el apartado dedicado a las aportaciones personales en cuanto a aspectos a mejorar, lo más relevante ha sido:

- Mayor comunicación interdepartamental, aunque ya se está mejorando.
- Conocimiento de todo el personal de las competencias y responsabilidades del equipo directivo de la empresa.
- Formación al empleado.
- Seleccionar personal en prácticas con mayores conocimientos.
- Continuar la mejora en conocimiento y aptitudes.
- Seguir en la mejora continua.
- Ir en el camino de ser más eficientes cada uno en sus puestos para contribuir al desarrollo empresarial, y productivo que es lo que hace que la empresa sea sostenible.
- Apostar por el valor humano y cuidarlo que es muy importante para esta empresa y su compromiso.
- Aumentar la agresividad en la búsqueda para nuevas oportunidades de negocio.

Entre los requerimientos de formación por parte de los empleados, las materias más solicitadas son:

- Eficiencia energética
- Climatización
- Protección de datos
- Gestión ISO 50001
- Inglés, francés



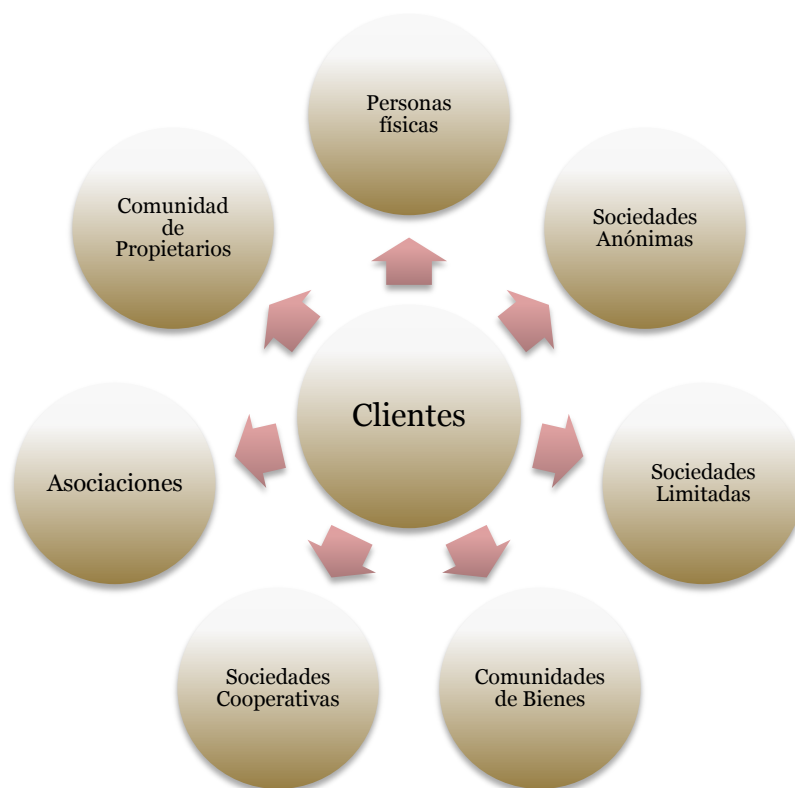
Los resultados de años pasados, cuyos esfuerzos también acabaron en éxito, se han visto superados con amplia solvencia en el año 2014 donde se ha alcanzado un nivel de satisfacción en el clima laboral superior al del año 2013, con una valoración media de 8,83. De este modo, GRUPO MARWEN CALSAN continuará proponiéndose alcanzar un grado excelente del clima laboral de la organización, para lo cual propondrá soluciones y mejoras atendiendo a los resultados y las peticiones de sus empleados y empleadas.

Celebración del Día de la Mujer Trabajadora

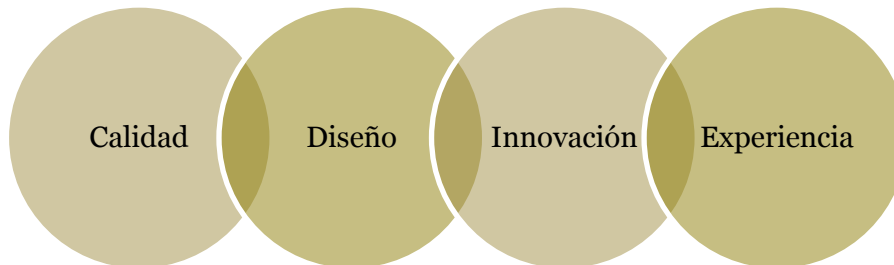
Como viene siendo costumbre anual, durante el Día Internacional de la Mujer, GRUPO MARWEN CALSAN participó en un acto conmemorativo celebrado en el Parque Científico Tecnológico de Geolit, al que los trabajadores del grupo no dudaron en incorporarse.

En dicho acto se realizó la lectura de un manifiesto que animaba a la reflexión sobre el largo camino que las mujeres han tenido que recorrer para ver reconocidos sus derechos, concluyendo el acto con la proyección de un video llamado "Micromachismo".

CLIENTES



Los clientes de GRUPO MARWEN CALSAN se caracterizan por su heterogeneidad debido al progreso que se busca en la mejora de su eficiencia energética, calidad ambiental, imagen corporativa, responsabilidad social, etc. Engloba desde empresas industriales, de servicios, Administraciones, comunidades de vecinos, empresas constructoras y promotoras, etc.



Los servicios de GRUPO MARWEN CALSAN se adaptan a cada tipo de cliente y a cada situación, en los sectores del ahorro, la eficiencia energética y el medio ambiente, haciendo posible la ampliación de mercados, en las diferentes líneas de actividad que conforman su hilo conductor de negocio.

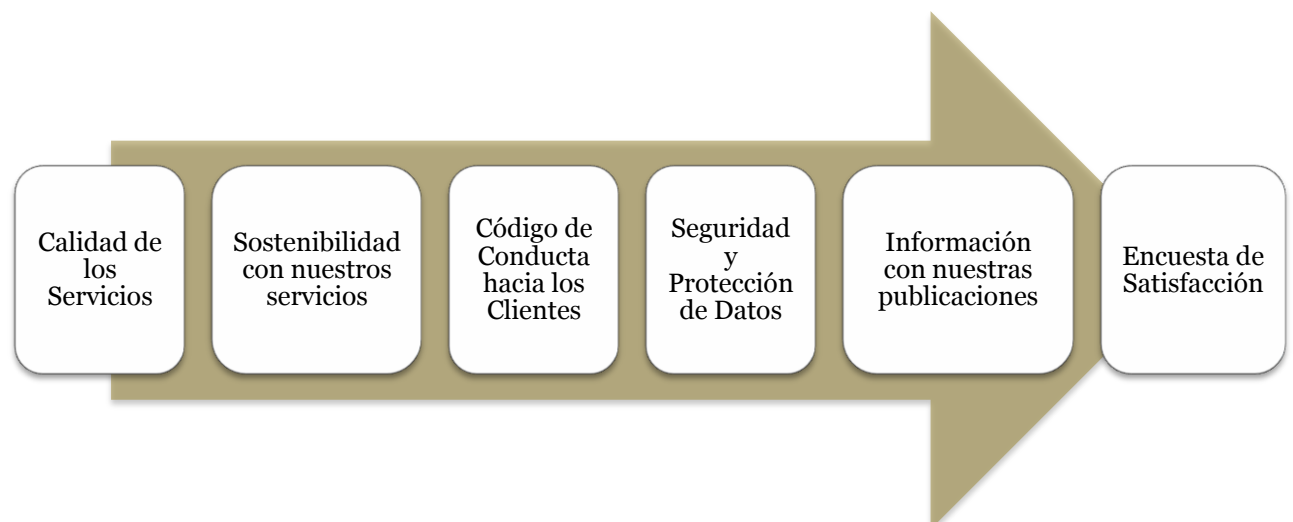
Compromisos con el/la cliente/as

Comercialización responsable	<ul style="list-style-type: none">•No emplear en la comercialización de los servicios promociones o publicidad engañosas o que inciten a conductas ilegales, no éticas o peligrosas.
Información clara, comprensible, veraz, completa y detallada	<ul style="list-style-type: none">•Características de los servicios ofrecidos.•Precios, plazos, garantías, seguros e impuestos.•Riesgos para la salud, seguridad y medio ambiente.•Derechos y Deberes del cliente.•Otras condiciones legalmente requeridas.
Negociación ética de los contratos	<ul style="list-style-type: none">•Sin engaños ni manipulaciones, proporcionando presupuestos de los servicios cuando se requieran, así como justificante o factura de los servicios prestados.
Cumplimiento de contratos	<ul style="list-style-type: none">•Cumplir, en prestaciones, calidad, precio, garantía y resto de condiciones, los contratos o acuerdos.
Prácticas habituales y legítimas en los servicios.	<ul style="list-style-type: none">•Cumplir lo que sea práctica habitual y legítima, sin abuso de posiciones dominantes, ni alteración artificial de las características, ni del precio de los servicios ofrecidos.



Clarificación y verificación del cumplimiento de los requisitos	<ul style="list-style-type: none">•Clarificar todos los requisitos de los pedidos y verificar la capacidad de cumplirlos en todos los aspectos: características, plazos, precios, condiciones de entrega...
Confidencialidad y privacidad	<ul style="list-style-type: none">•Mantener la debida confidencialidad en las relaciones con los clientes y el respeto a la privacidad de sus datos, cumpliendo la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal y de servicios de seguridad de la información y comercio electrónico.
Relación con los clientes sin pagos ni regalos	<ul style="list-style-type: none">•Garantizar que las relaciones con los clientes y usuarios excluyen pagos, regalos u otras compensaciones o prácticas que puedan restar libertad a ambas partes para actuar siempre con honestidad y de acuerdo con los legítimos intereses de sus respectivas compañías.
Trato exquisito con el cliente	<ul style="list-style-type: none">•Practicar un trato exquisito con los clientes, así como recoger sus sugerencias, quejas y reclamaciones y tratarlas adecuadamente.
Expansión de las conductas y comportamientos.	<ul style="list-style-type: none">•Tratar de expandir a todos los clientes de GRUPO MARWEN CALSAN, las conductas y los comportamientos recogidos en este decálogo.

Actividades



1. Calidad de los Servicios

GRUPO MARWEN CALSAN busca la perfección y adaptación de sus servicios en las diferentes líneas de negocio, con el fin de conseguir la máxima satisfacción del cliente.

Se elaboran propuestas de calidad en continuo proceso de innovación para ganar la confianza y lograr la fidelización de los clientes. Se aportan soluciones a sus necesidades con la generación de servicios a medida y con un trato personal, asertivo y accesible.

Su servicio, amplio, próximo y claro, está certificado bajo los parámetros de Calidad de la ISO 9001:2008.



2. Aporte de Sostenibilidad con sus Servicios.

Los certificados en el Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la Norma ISO 14001 y en el Sistema de Gestión Energética certificado bajo la ISO 50001:2011, son una prueba fehaciente del compromiso del GRUPO MARWEN CALSAN con el medio ambiente, con el desarrollo sostenible y el consumo eficiente de la energía.



Todo ello contribuye a garantizar a los clientes un impacto medioambiental mínimo, así como la promesa de aumentar la calidad en la práctica ambiental y energética, cuya base se ubica en el principio de mejora continua.

3. Código de Conducta hacia los Clientes.

El personal de GRUPO MARWEN CALSAN posee un Código de Conducta y unas pautas de conducta establecidas por los Valores de la compañía, que ha de cumplirse obligatoriamente por la totalidad del personal, en las que se incluyen las referentes al Grupo de Interés CLIENTES.

4. Seguridad y Protección de Datos.

GRUPO MARWEN CALSAN respeta la privacidad de los datos de sus clientes, siendo un objetivo prioritario la confidencialidad en las relaciones con los mismos por parte del personal del grupo. Es por ello que no duda en cumplir la legislación vigente en cuanto a



servicios de seguridad de la información y comercio electrónico, así como a la protección de datos de carácter personal.

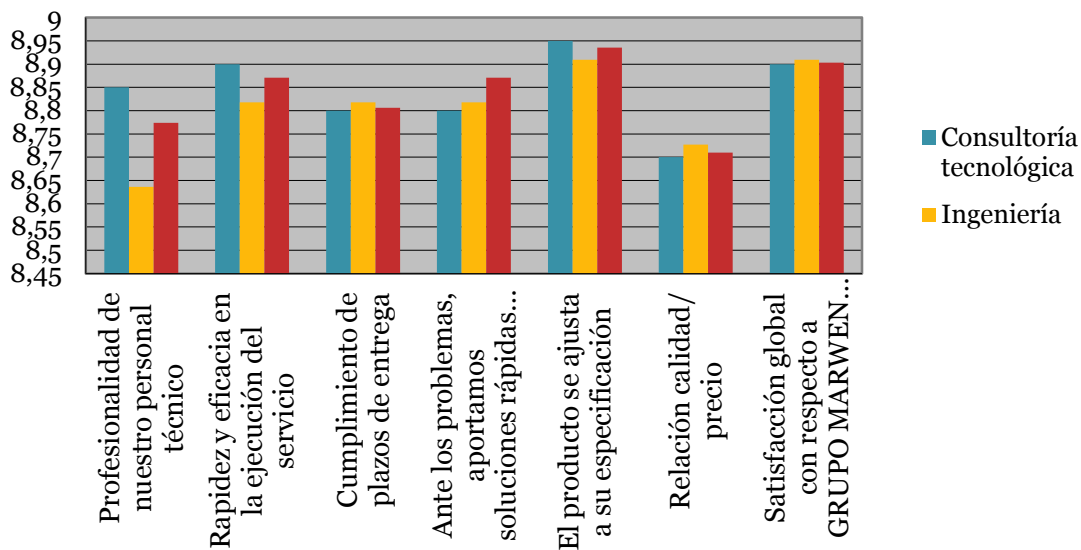
5. Encuesta de Satisfacción de sus Clientes y Clientas

GRUPO MARWEN CALSAN se interesa constantemente por conocer el nivel de aceptación ante sus clientes por parte de la empresa y los que la representan, para lo cual se realiza una evaluación y medición de ese nivel a través de encuestas y análisis de satisfacción de los clientes. Este interés permite a GRUPO MARWEN CALSAN conocer de primera mano lo que el cliente necesita y las expectativas que tiene sobre la compañía. La encuesta de satisfacción del cliente ayuda a la toma de decisiones que se aplicarán para mejorar. Los resultados más relevantes que se han podido obtener son:



	Ingeniería	Consultoría Tecnológica	GRUPO MARWEN CALSAN
- Profesionalidad del personal técnico.	8,64	8,85	8,77
- Rapidez y eficacia en la ejecución del servicio.	8,82	8,90	8,87
- Cumplimiento de plazos de entrega.	8,82	8,80	8,81
- Ante los problemas aporta soluciones rápidas que responden a sus necesidades.	8,82	8,80	8,87
- El producto se ajusta a su especificación.	8,91	8,95	8,94
- Relación calidad / precio.	8,73	8,70	8,71
- Satisfacción global con respecto a GRUPO MARWEN CALSAN, S.L.	8,91	8,90	8,90

Escala de 1 a 10. Siendo 1 la peor puntuación y 10 la mejor.



PROVEEDORES

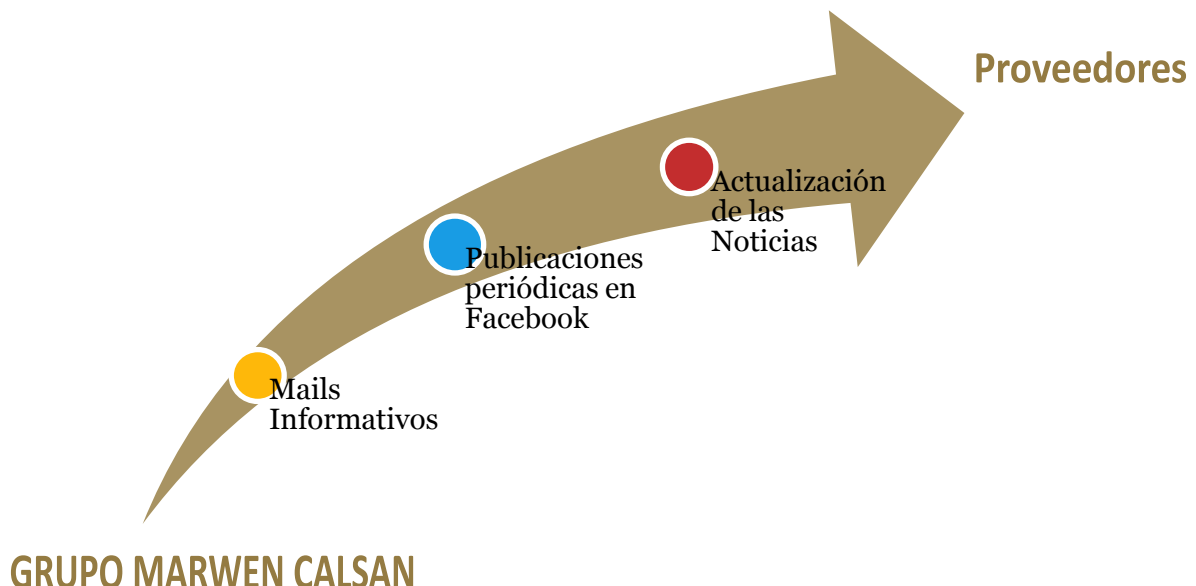
GRUPO MARWEN CALSAN considera imprescindible establecer un nexo de unión con sus proveedores basado en la creencia y el beneficio mutuo. La vinculación con los mismos garantiza el éxito obteniendo la máxima calidad y eficiencia en los servicios.

Los proveedores deben acogerse a los valores y principios del GRUPO MARWEN CALSAN, así como guardar la legalidad, respetar los derechos humanos y mantener una actitud protectora con el Medio Ambiente. Se elige a proveedores con visión de valor compartido y desarrollo sostenible, basados en generar valores éticos y humanitarios. Deben ser socialmente responsables con el medio ambiente.

GRUPO MARWEN CALSAN cree en la importancia de hacer partícipes a los proveedores de su lucha por la protección del medio ambiente, para lo cual disminuye en la medida de lo posible la explotación de materias primas a través de la utilización de materiales renovables y la implantación de estrategias para su reciclado y reutilización.

Comunicación con los proveedores

Debido a la consideración de que internet ofrece una comunicación bilateral frente a los demás medios tradicionales, en GRUPO MARWEN CALSAN se quiere aprovechar el poder de la red para llegar a los proveedores y establecer relaciones interactivas y directas con ellos.



ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Las administraciones contribuyen activamente con campañas de sensibilización, impulsando normativas, entre otras cosas, y con una gestión ambiental para fomentar la dinámica de desarrollo sostenible.

Objetivo prioritario de GRUPO MARWEN CALSAN es la difusión de los valores y principios de la Sostenibilidad entre los ciudadanos, las entidades privadas y las organizaciones públicas. También lo es la promoción y potenciación de las Actividades de Desarrollo Sostenible, intentado mejorar continuamente en los procesos tanto de ciudadanos como de las Administraciones públicas, motivando y colaborando con iniciativas institucionales y sectoriales.

Actividades

1. Compromisos Adquiridos con la Administración

GLOBAL COMPACT, NACIONES UNIDAS

Durante el año 2014 el GRUPO MARWEN CALSAN hace público su tercer INFORME DE PROGRESO correspondiente a los datos del 2013 además de renovar su adhesión a la iniciativa internacional Global Compact de las Naciones Unidas, confirmando su compromiso con la sociedad.

El Informe de Progreso se realiza de manera anual, en el cuál GRUPO MARWEN CALSAN reporta a sus Grupos de Interés las acciones realizadas para la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial. El objetivo último del informe viene indicado en la Red Española del Pacto Mundial, y se define, en primer lugar, con la identificación de las entidades que lo firman de sus avances en las materias del Pacto como sistema de auto evaluación, y en segundo lugar, en la dotación de un superior nivel de credibilidad de la iniciativa mediante un ejercicio de transparencia.

AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

En Enero de 2014 GRUPO MARWEN CALSAN recibe un incentivo por parte de la Agencia IDEA cuyo fin es desarrollar una herramienta informática destinada a ayudar en la gestión integral de los recursos de la empresa. El objetivo es incorporar a la empresa una herramienta que facilite y optimice la forma de recoger y procesar los datos obtenidos de LEAN MANUFACTURING, para así ofrecer un mejor servicio al cliente.



GEOLIT

Diversas actividades como el Cálculo de la Huella de Carbono, la Celebración del Día de la Mujer Trabajadora, etc. vienen determinadas por el GRUPO MARWEN CALSAN de manera que se logre hacer partícipe al entorno empresarial en el que se ubica la compañía. Por otra parte, también ha querido participar en las acciones que han sido organizadas por el entorno empresarial, como han podido ser las Campañas de Donación de Sangre o la celebración de la Fiesta de la Primavera.

2. Jornadas

- REUNIÓN DE PLANIFICACIÓN 2014 DE LA RED DE EMPRESAS UIM EMCODEL, a través de su programa UIMTEC para entidades que desean internacionalizar sus servicios y productos en instituciones públicas de Iberoamérica. Desarrollado durante dos jornadas y a modo de talleres en Granada el 26 y 27 de febrero, fue presidido por el Presidente en funciones de la RED de Empresas UIM y Director General de Marwen Ingeniería, D. Javier Martínez Calahorro.
- CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EN GEOLIT. El día 9 de marzo.
- ENCUENTRO DE EMPRESAS DE JAÉN “GEOLIT SE REÚNE”. GRUPO MARWEN CALSAN presente en el encuentro de empresas de Jaén el día 20 de marzo, con Geolit Parque Científico y Tecnológico.
- V FERIA DE BIOMASA Y SERVICIOS ENERGÉTICOS “BIÓPTIMA 2014”. Marwen Ingeniería presente en Bióptima 2014, del 2 al 4 de abril en el Recinto Provincial de Ferias y Congresos de Jaén.
- MISIÓN DE COOPERACIÓN TECNOLÓGICA ANDALUCÍA-MARRUECOS EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS ENERGÉTICOS, evento celebrado en Málaga en la Sede Social del Parque Tecnológico de Andalucía (PTA), el jueves 24 de abril, donde ha estado presente Marwen Ingeniería.
- MESA REDONDA CON MOTIVO DE LA “MISIÓN INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE COMPETITIVIDAD TERRITORIAL EN LAS AGENDAS”, celebrada en el Ayuntamiento de Maracena (Granada) con autoridades políticas de España, México y Chile, en la que participó Marwen Ingeniería y que fue organizada por la UIM (Unión Iberoamericana de Municipalistas) el día 30 de mayo.
- CUMBRE 2014 “CULTURA DE LA INNOVACIÓN”, impulsada por la Asociación Española para la Calidad (AEC), en la que participó IT CONSULTORA, y que tuvo lugar el 11 de junio en la sede del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.



- IV SEMANA EUROPEA DE LA MOVILIDAD. EXPOSICIÓN FOTOGRÁFICA MOVILIDAD SOSTENIBLE “A PIE DE CALLE” y colaboración de Marwen Ingeniería en la Marcha de la Movilidad en la iniciativa “¡La ciudad sin mi coche!” en Estepona (Málaga) el 20 de septiembre.
- RECOGIDA DE ALIMENTOS PARA CELEBRAR EL DÍA INTERNACIONAL DE LA ALIMENTACIÓN. Campaña hasta el 31 de octubre, para entregar la colecta al Banco de Alimentos de Jaén. GRUPO MARWEN CALSAN y sus trabajadores donan 150 kg de legumbres, arroz y pasta.
- XI CONGRESO IBEROAMERICANO DE MUNICIPALISTAS BAJO LA PREMISA “ECONOMÍA Y DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE”, celebrado en la ciudad de San Juan, Argentina, en los días 6, 7 y 8 de octubre. Marwen Ingeniería participa con un Stand, y además, en un Panel sobre Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, con una ponencia realizada por su director general, Javier Martínez, bajo el título de “Medidas de ahorro energético y económico en las municipalidades”. Marwen Ingeniería estuvo presente en la ciudad de Buenos Aires el día 10 de octubre en el Seminario Internacional celebrado en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.
- VISITA DE GRUPO DE TÉCNICOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LERMA (MÉXICO) EN GEOLIT. Una delegación de casi 30 expertos visitan el parque de la mano de la Unión Iberoamericana de Municipalistas, con la participación de responsables empresas del Parque entre las que se incluye Marwen Ingeniería, el día 23 de octubre.
- III ENCUESTO MADRID ECOZITY. FUTURO DE LAS CIUDADES Y LA EFICIENCIA. SMART CITIES. GRUPO MARWEN CALSAN presente en Smart Cities, el 6 de noviembre en Madrid, apostando siempre por un futuro eficiente de las ciudades.
- DÍA INTERNACIONAL DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: El 25 de Noviembre GRUPO MARWEN CALSAN se une a la lucha contra la violencia de género.
- JORNADA “DÍA DE LA INNOVACIÓN” en la Cámara de Comercio de Jaén el 3 de diciembre. ITCONSULTORA presenta su modelo de empresa en el Speaking Corner.
- JORNADA SOBRE HABILIDADES DE COACHING PARA LA MEJORA DE RESULTADOS impartida por Bitacorach para los trabajadores de GRUPO MARWEN CALSAN, el 17 de diciembre.



INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES SOCIALES

GRUPO MARWEN CALSAN ofrece soporte y respaldo a las personas y a sus familias, mediante la ejecución de iniciativas que contribuyan al progreso y al desarrollo de la sociedad. Esta colaboración activa en el área de Acción Social se realiza mediante actuaciones sociales y culturales, basándose en su política interna de compromiso hacia la sociedad, para conseguir mejorarla a través de la participación en dichas iniciativas.

Para responder a la problemática social se llevan a cabo acciones que causen un impacto positivo y trascendente en la sociedad. Por ello, GRUPO MARWEN CALSAN se considera una empresa comprometida con la sociedad, debido entre otras cosas a la colaboración con distintas ONG, a la cooperación en la labor de mejora de la sociedad, y a la ratificación de la necesidad de un compromiso con la comunidad local donde opera.

Además de todo esto, en su deseo de fomentar el deporte, la salud y el trabajo en equipo, GRUPO MARWEN CALSAN llevó a cabo la fundación del CLUB DEPORTIVO MARWEN, con el claro objetivo de promover actividades deportivas, que además supongan, la integración entre sus trabajadores y los sectores de la sociedad que precisen de este tipo de iniciativas para sentirse integrados socialmente.

COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO

INGENIERÍA SIN FRONTERAS

Con el propósito de garantizar el acceso universal a los servicios básicos, existe Ingeniería Sin Fronteras, una asociación de cooperación para el desarrollo multidisciplinar, que está integrada por estudiantes, docentes y por profesionales. En su labor acompaña el cambio social y el incremento en la fortaleza de las poblaciones del Sur, con respeto a las cualidades técnicas y culturales de las zonas. GRUPO MARWEN CALSAN firmó en el año 2008 un convenio de colaboración, que mantiene en la actualidad. De acuerdo a dicha colaboración, la compañía realiza la donación de una pequeña porción de sus beneficios, además de un Faldón publicitario en sus publicaciones.

REMAR JAÉN. DONACIÓN DE ROPA

GRUPO MARWEN CALSAN sigue llevando a cabo esta iniciativa, al menos, dos veces al año. Los trabajadores realizan donaciones de ropa a asociaciones sin ánimo de lucro. En marzo de 2014 la ONG beneficiaria fue Remar Jaén.



CLUB DEPORTIVO MARWEN

Con el fin de fomentar la cultura deportiva, durante el 2014 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- CARRERA DE SAN ANTÓN (Ciudad de Jaén). (16 de enero)
- VIAJE A MADRID. FÚTBOL ATLÉTICO DE MADRID – REAL MADRID (2 de marzo)
- CARRERA POR LA SALUD (Ciudad de Jaén) (6 de abril)
- RUTA DE SENDERISMO SIERRA SUR DE JAÉN (4 de mayo)
- FIN DE SEMANA CULTURAL Y DE AVENTURA EN EL PARQUE NATURAL DE CABO DE GATA-NÍJAR (7 y 8 de junio)
- KIN-BALL. INICIACIÓN (13 de septiembre)
- INICIACIÓN A LA ESCALADA (Jaén) (27 de septiembre)
- MEDIA MARATÓN PACO MANZANEDA Y 10 KM SALUDABLES (Ciudad de Jaén) (26 de octubre)
- TRIANGULAR MARWEN DE FÚTBOL SALA (6 de noviembre)
- PAINTBALL (22 de noviembre)
- KIN-BALL (13 de diciembre)
- TORNEO DE FIVE FOOTBALL ACADEMY (20 y 21 de diciembre)



SINERGIAS MANTENIDAS CON OTRAS ORGANIZACIONES

En éste complicado año, GRUPO MARWEN CALSAN ha centrado sus esfuerzos en la expansión nacional e internacional, por ello y a lo largo de estos 12 meses Grupo Marwen ha mantenido su campo de actuación y las alianzas establecidas con:

- ECTEL Chile
- BLUE SOUTH Uruguay
- EFNOR Marrucos
- ELISEO CABRERA Y ASOCIADOS Uruguay
- GLOBAL PM CONSULTORES



En 2012, Grupo Marwen Calsan ha ampliado nuevas alianzas con:

- MIEMBROS DE LA UIM
- IME Colombia
- AC&A Argentina

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

En el GRUPO MARWEN CALSAN se valora favorablemente el reconocimiento que diferentes instituciones deciden otorgar en forma de diversas distinciones y premios, a los profesionales que desarrollan su trabajo a un excelso nivel, habiendo obtenido los siguientes premios:

- **1er Premio** en la Modalidad **Experiencia Empresarial 2014**, en la XV Edición Premio Emprende e Innova en Desarrollo Sostenible por la Exc. Diputación de la Provincia de Jaén.
- **1er Premio** en la Modalidad II **"Realidad Empresarial"** de la V Edición de los Premios de Emprendimiento de la Universidad de Jaén por saber adaptarse a las necesidades de la sociedad y a las adversidades de crisis financiera vivida en estos años, superando retos y creando oportunidades, gracias al modelo de negocio innovador basado en la Responsabilidad Social y en la apuesta del Valor intangible de los Recursos Humanos.
- **3º premio** de la Segunda edición de los **Premios Emprendedores de la Universidad de Jaén**, modalidad "Realidad Empresarial". Premio que reconoce nuestro carácter innovador, la creación de puestos de trabajo y nuestra apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa.
- Incentivo a GRUPO MARWEN CALSAN por la innovación en nuestra prestación de Servicios avanzados de ingeniería y consultoría, así como servicios integrales de diseño e imagen.
- Accesit en la modalidad **Premio Ingenio a la mejor empresa de reciente creación** de la 5ª edición de Premios Emprendedores por nuestro proyecto innovador de fomento de la sostenibilidad y por la creación de más de diez puestos de trabajo en menos de un año.



CALENDARIO DE ACTUACIONES

Trimestre	2014
Primer Trimestre	<ul style="list-style-type: none">- Carrera de San Antón- Día Internacional de la Mujer Trabajadora- Cálculo de Huella de Carbono de 2013- Memoria de Sostenibilidad de 2013- Donación de Ropa ONG Remar Jaén
Segundo Trimestre	<ul style="list-style-type: none">- Carrera de la Salud- Reunión del Grupo RS- Donación de Sangre
Tercer Trimestre	<ul style="list-style-type: none">- Exposición Movilidad Sostenible a pie de calle en Estepona- Semana Europea de la Movilidad
Cuarto Trimestre	<ul style="list-style-type: none">- Comida Feria.- Donación de Ropa- Donación de Alimentos- Comida de Navidad- Carrera de Media Maratón en Jaén.- Paintball- Coaching

PROGRESO DE IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

PRINCIPIO 1: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.

Del diálogo con nuestros CLIENTES hemos detectado que su principal preocupación sigue siendo la relación calidad- precio de los servicios que ofertamos. No obstante, y gracias a nuestros esfuerzos a la hora de hacer los presupuestos, hemos logrado mejorar sustancialmente la valoración con respecto al año 2013.

En cuanto a la relación nuestros EMPLEADOS y nuestras EMPLEADAS, hemos detectado mediante una encuesta de clima laboral que los trabajadores y las trabajadoras consideran que necesitan capacitación en algún área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo, así como que sus compañeros y compañeras necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo. También es relevante la baja puntuación (con respecto a los demás apartados) en la adecuación de la carga de trabajo y en el conocimiento de las responsabilidades y funciones del personal de otros departamentos.



Destaca, asimismo, la algo elevada cifra en cuanto a las evidencias de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal ha provocado insatisfacción con algún cliente.

En cuanto a las deficiencias detectadas en nuestros PROVEEDORES sigue siendo la falta de implantación de sistemas calidad y la falta de compromiso con la sostenibilidad.

A partir de las deficiencias detectadas, los objetivos marcados para 2014 son:

- Seguir mejorando la comunicación entre los empleados y empleadas con reuniones periódicas así como a través de los canales de comunicación interna como pueden ser las noticias a través de la intranet.
- Seguir revisando los presupuestos elaborados, adjuntando una memoria técnica con el alcance del proyecto.
- Calidad del servicio ofertado.
- Poner a disposición de los empleados y las empleadas cursos de formación interna.

PRINCIPIO 2: LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPlices EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Debido al tamaño de la compañía y a nuestro ámbito de actuación, en GRUPO MARWEN CALSAN no llevamos a cabo ningún diagnóstico en el cual se evaluemos los factores de riesgos en Derechos humanos de nuestra cadena de suministro.

En cambio, y a pesar de ser una empresa de prestación de servicios, unas de nuestras prioridades es la de elegir proveedores socialmente responsables con el medio ambiente, por ello, anualmente llevamos a cabo una evaluación de los mismos, obteniendo que el 33% de nuestros proveedores tienen implantado un sistema de Calidad ISO 9001.

Contar con proveedores creativos, socialmente responsables y por ende, comprometidos con la conservación del medio ambiente, el mejoramiento continuo en sus procesos, que estén en condiciones de generar un mayor agregado al promedio de sus competidores y de la sociedad es un deber para nuestra compañía.



**PRINCIPIO 3: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y
EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

En Grupo Marwen Calsan ponemos a disposición de los trabajadores un BUZON DE SUGERENCIAS con el fin de mejorar y negociar las mejoras sugeridas por nuestro equipo de trabajo. Es por ello, que en Grupo Marwen no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho de negociación.

Además, la política de recursos humanos está orientada a ayudar a crecer al Grupo de forma sostenible mediante los principios de código de conducta de Grupo Marwen Calsan, que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando la promoción interna.

Las personas son el eje dinamizador. El equipo humano de Grupo Marwen Calsan está compuesto por profesionales con amplia formación y perteneciente a diversas disciplinas, siendo éste una de las principales ventajas competitivas de la compañía.

Por ello, en Grupo Marwen disponemos de diversos mecanismos para resolver las dudas, demandas o peticiones a través de la línea de responsables o por mediación del departamento de recursos humanos. En Grupo Marwen disponemos de los siguientes mecanismos de información bidireccional:

- **BUZÓN DEL EMPLEADO**, con el fin de conseguir difusión efectiva del empleado hacia el director de recursos humanos. Al igual que el año anterior, durante 2012 el buzón ha sido utilizado para la Gestión de Dietas.
- **BUZÓN DE SUGERENCIAS**, con el fin de que todo el personal que conforman la organización pueda exponer sus ideas en cualquiera de los temas que la persona considere oportunas y cuya base sea la mejora del clima laboral, la responsabilidad social corporativa o el posicionamiento del grupo. En 2012, se recibió la sugerencia de adelantar la jornada intensiva de verano al mes de Julio, la cual fue llevada a cabo.



- **INTRANET**, la plataforma virtual de fácil acceso para el empleado y los directivos de la empresa, sigue siendo la mejor herramienta de gestión y control de la compañía. A través de la intranet, se han publicado las noticias internas del Grupo, que conciernen a todos los empleados, se han solicitado los días de Vacaciones, las Ausencias, la petición de formación. Además, el equipo directivo gestiona la rentabilidad de sus proyectos, al poder consultar las horas/ trabajador / proyecto.

PRINCIPIO 4. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

Por el tipo de proyectos que se desarrollan en Grupo Marwen Calsan, consideramos que el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en la compañía.

Por otro lado, y para combatir el trabajo realizado bajo coacción, en Grupo Marwen las medidas de conciliación son importantes en todas y cada una de las actividades empresariales, con el fin de crear valor y puestos de trabajo de calidad, por ello disponemos de flexibilidad horaria que ayuda a compaginar la vida laboral con la profesional.

En Grupo Marwen Calsan, entendemos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, y prueba de ello es que somos una de las pocas pymes a nivel nacional que cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El **I PLAN DE OPORTUNIDADES** de Grupo Marwen Calsan fue presentado en Enero del 2012 a todos los trabajadores del Grupo, con la proposición de que las mujeres y hombres que conforman la compañía sean los protagonistas del proceso de cambio de la compañía, que tiene como punto de partida este primer Plan de Igualdad de Oportunidades.

Este I Plan de Igualdad de Oportunidades supone la manifestación del compromiso de la dirección en la creación de un espacio social más igualitario para todos y todas, cuyo objetivo principal es trabajar desde el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas aquellas actividades que emprendamos y en todas las áreas y niveles de gestión de nuestra empresa.



Además Grupo Marwen Calsan dispone de un sistema de indicadores que miden el grado de cumplimiento en los objetivos de medidas de conciliación y beneficios sociales.

En los países de desarrollo, Grupo Marwen Calsan cuenta con socios estratégicos de colaboración, a los cuales se les hace el mismo seguimiento que el llevado en España para nuestros proveedores.

PRINCIPIO 5. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

El trabajo infantil no es un factor de riesgo para nuestra compañía. En Grupo Marwen Calsan se presta servicios avanzados de ingeniería, por lo cual todos y cada uno de los empleados deben cumplir con el requisito de tener en posesión un título de Ingeniero técnico / Ingeniero Superior / Licenciado.

En Grupo Marwen disponemos de un código de conducta en el que todas las personas que integran el grupo deben de cumplir sus normas de actuación y códigos de conducta. Además al firmar los 10 principios del pacto mundial de las naciones unidas, ratificamos y apoyamos la erradicación del trabajo infantil, en cualquier país en el que Grupo Marwen Calsan desarrolla sus Proyectos.

PRINCIPIO 6. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

En 2012, fue presentado públicamente el I PLAN DE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES DE GRUPO MARWEN CALSAN, que supone la manifestación del compromiso de la dirección en la creación de un espacio social más igualitario para todos y todas.

Los objetivos generales, de éste primer plan son:

1. Contribuir a la erradicación de los obstáculos que impiden la consecución de la igualdad efectiva en la empresa.
2. Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las acciones y políticas de la organización.



Continuamos teniendo como objetivos prioritarios los que definimos en años anteriores, a saber:

- Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y de los trabajadores de la empresa
- Elaborar protocolos de actuación para la prevención, detección y actuación para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Mejorar tanto la comunicación como la difusión en materia de igualdad de la empresa.
- Formar y concienciar a todo el personal en materia de género.

Por ello un puesto de trabajo en Grupo Marwen, es ocupado por aquella persona cuyo perfil profesional cubra las necesidades y expectativas del proyecto en cuestión, los datos nos avalan:

		2014	2013	2012	2011
Nº trabajadores en plantilla (diciembre)		12	14	16	14
Contratos	Indefinidos a tiempo completo	41,67%	42,86%	31,25%	28,5%
	Temporales a tiempo completo	25%	21,43%	31,25%	7,14%
	Temporales a tiempo parcial	33,33%	35,71%	37,5%	64,28%
Prestaciones sociales	Gratificaciones e incentivos	SI	SI	SI	SI
	Jornada intensiva en meses de verano	SI	SI	SI	SI
	Zona Común de cafetería y cocina	SI	SI	SI	SI
Horas de formación		60	45	40	35
Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales		SI	SI	SI	SI
Igualdad	Mujeres empleadas	50%	50%	43,75%	50%
	Mujeres Comité de Dirección	33,33%	50%	42,86%	40%
	Mujeres Grupo RS	50%	50%	50%	50%
	Mujeres Comité de Igualdad	50%	50%	50%	50%



Colaboración con ONG		SI	SI	SI	SI
Diálogo Grupos de Interés	Cientes	SI	SI	SI	SI
	Empleados	SI	SI	SI	SI
	Resto de Grupos de Interés	SI	SI	SI	SI
RS	Ley de Protección de Datos	SI	SI	SI	SI
	Adaptación Código Ético del Grupo	SI	SI	SI	SI

PRINCIPIO 7. LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

El compromiso de respeto al medio ambiente está decidido de una manera firme en grupo Marwen Calsan, deseando aplicar en todas sus actividades los siguientes principios de protección del medio ambiente:

- Desarrollar nuestras actividades de forma seria y respetuosa con las personas y el entorno.
- Cumplir los requisitos legales medioambientales aplicables.
- Tomar las medidas necesarias para prevenir la contaminación y reducir el impacto ambiental.
- Proporcionar información y formación adecuada a sus empleados para que desarrollen buenas prácticas ambientales.
- Promover los principios ambientales del grupo entre sus proveedores.
- Promover el compromiso de cada colaborador de Grupo Marwen en la aplicación de los principios expresados en esta declaración.
- Colaborar con las administraciones, los clientes, los entes públicos y la comunidad de su entorno que estén interesados en las actuaciones medioambientales.
- Revisar su política medioambiental periódicamente, comunicada a sus colaboradores y ponerla a disposición de la sociedad.

Grupo Marwen está certificada en la Norma ISO 14001 de Gestión de Medio Ambiente y en la Norma ISO 50001 de Gestión de la Energía.



PRINCIPIO 8. LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

Grupo Marwen Calsan mantiene el compromiso con la calidad y el respeto por el medio ambiente, considerándolos factores claves para la consecución del éxito, la fiabilidad, el compromiso y el alto nivel del servicio en los proyectos que acomete.

En Grupo Marwen, y a través del Club deportivo de la empresa, no sólo realizamos acciones de concienciación de nuestros trabajadores, sino que además llevamos a cabo acciones de deporte integrada en la naturaleza, con el fin de promocionar deporte – salud – Medio Ambiente.

Además disponemos de un responsable de los Sistemas de Gestión que es el encargado de velar por el cumplimiento de las normativas medioambientales y de velar por el mantenimiento de nuestras certificaciones.

Los indicadores ambientales, que caracterizan la actividad de Marwen son:

		2014	2013	2012	2011	Mejoras
Energía	Consumo total de energía eléctrica (kWh/año)	3.818	3.354	11.426	12.148	- Sensibilización a todo el personal sobre el uso responsable de la energía eléctrica.
	Consumo medio de energía eléctrica por persona (kWh/año persona)	318,17	223,6	714,125	867,71	- Definición de Responsabilidades de apagado de equipos e instalaciones. - Suspensión de equipos informáticos en periodos de más de 1 hora. - Regletas en todos los equipos informáticos.



		2014	2013	2012	2011	Mejoras
Papel	Consumo de papel A4 (nº folios)	15.500	17.500	33.000	45.500	- Sensibilización del personal para el fomento de la impresión necesaria.
	Consumo medio de papel / persona (folios/ persona)	1.291,67	1.150,00	2.065,50	3.250,00	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar impresiones innecesarias. - Mantenimiento de fondos documentales exclusivamente en formato electrónico. - Utilizar papel impreso por una cara para escribir o imprimir en sucio.

Mejoras

Reciclaje	Papel	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación de contenedores intermedios en las áreas de Trabajo. - Sensibilización para el fomento de la separación del papel.
	Envases	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación de contenedores intermedios en las áreas de trabajo. - Sensibilización para la correcta segregación de envases.



Destacar, asimismo, el cálculo de Huella de Carbono por cuarto año consecutivo. En este año 2014 los datos de emisiones de CO₂ obtenidos suponen un gran cambio con respecto a los datos del año base. Los cambios producidos por Alcances desde año base son:

- Alcance 1: En este alcance hay menor cantidad de emisiones debido a que se han consumido menos litros de combustible, es decir, no se han hecho tantos desplazamientos con el coche.
- Alcance 2: En este alcance se ha emitido menor cantidad de CO₂ ya que se ha consumido menos energía eléctrica, todo esto es debido al traslado de la sede de Polígono a la Sede central en Geolit y Almería, puesto que hay dos lugares de trabajo menos durante todo el año, existe un menor consumo.
- Alcance 3: En este alcance hay una gran disminución de las emisiones con respecto al año base, debido entre otras cosas a la reducción del uso del automóvil para viajar y utilizar en su lugar el tren que suponen menores emisiones de CO₂. Por otro lado, también se ha reducido el consumo de papel significativamente.

		2014	2013	2012	2011
Emisiones Directas o de Alcance 1	- Consumo de Combustibles - Transporte	15,386 tn CO ₂	12,511 tn CO ₂	13,411 tn CO ₂	17,065 tn CO ₂
Emisiones Indirectas o de Alcance 2	- Consumo de Energía Eléctrica	1,332 tn CO ₂	3,576 tn CO ₂	3,99 tn CO ₂	3,61 tn CO ₂
Otras Emisiones o de Alcance 3	- Viajes de Negocios - Desplazamiento de trabajadores al centro de Trabajo - Consumo material de Oficina	10,804 tn CO ₂	30,001 tn CO ₂	28,459 tn CO ₂	36,573 tn CO ₂



PRINCIPIO 9. LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

En Grupo Marwen cuidamos y favorecemos el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, con nuestros canales de comunicación y marketing.

- Con la función de informar sobre todas las actividades que desarrolla Grupo Marwen Calsan a tiempo real y reportar las acciones y proyectos en los que está involucrado el grupo, Marwen está presente en las **Redes Sociales**. Síguenos en Youtube a través de nuestro Canal MarwenDigital, en Twitter @grupomarwencalsan y facebook www.facebook.com/GrupoMarwen.
- Las páginas web del Grupo son nuestras señas de identidad. En ellas se recogen las Noticias más relevantes del grupo, se detallan todos nuestros servicios y cualquier otra información relevante para los grupos de interés (stakeholders) de GRUPO MARWEN. Grupo Marwen Calsan es una pyme que le gusta estar actualizada, para que se conozca a tiempo real las noticias más importantes de la compañía, ser transparente, por lo que todos los dossier del grupo pueden descargarse para visualizarlos, y sobre todo cuidar su imagen corporativa. Por ello durante el 2014, nuestras web han sido modificadas con diseños más accesibles y llamativos, añadiendo todas aquellas mejoras que las personas u organizaciones que interactúan con ellas nos han sugerido.

PRINCIPIO 10. LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.

Grupo Marwen Calsan recoge en el apartado 6 de su Código de Conducta que:

"LOS EMPLEADOS DE GRUPO MARWEN CALSAN HACEN PROPIO EL COMPROMISO DE COLABORAR EN LA ERRADICACIÓN CUALQUIER FORMA DE CORRUPCIÓN, EXTORSIÓN O SOBORNO"

Por otro lado, en todos aquellos casos que no estuvieran contemplados en el código de conducta, se aplicaran las normas y principios emanados de la organización de naciones unidas.

