



## INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2015

*Construcciones MARIEZCURRENA, S.L*



RS-0004/2011



# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2015

## 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 2015 .....	7
GENERAL .....	7
PRINCIPIO 1 .....	8
PRINCIPIO 2 .....	9
PRINCIPIO 3 .....	10
PRINCIPIO 4 .....	11
PRINCIPIO 5 .....	12
PRINCIPIO 6 .....	13
PRINCIPIO 7 .....	14
PRINCIPIO 8 .....	15
PRINCIPIO 9 .....	16
PRINCIPIO 10 .....	17
BATERÍA PRINCIPALES INDICADORES RS.....	18

## CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Doneztebe/Santesteban 05 de Septiembre de 2016

Estimados señores:

Me complace una vez más 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 quinto 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 que se ha vuelto a renovar en 2015.

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. Intentamos conocer las inquietudes y expectativas de nuestros Grupos de Interés que sirven para establecer las acciones y objetivos de la empresa en materia de responsabilidad social. Como en otras ocasiones, me gustaría significar el alto grado de satisfacción de los principales Grupos de Interés de la organización.

He de hacer referencia, como ya lo hiciera en informes anteriores, 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.

Tras la elaboración del nuevo diagnóstico de igualdad que se realizó en 2014 y que anunciamos en el informe anterior, en 2015 se ha puesto en marcha el II Plan de Igualdad 2015/2018 y se ha solicitado la renovación del reconocimiento como Entidad Colaboradora para la Igualdad de mujeres y hombres que fue otorgada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (Gobierno Vasco) en 2013.

Se continúa trabajando en la vigilancia ética y de derechos humanos en la gestión diaria de la empresa. Mantenemos las medidas de conciliación que se sistematizaron en 2011. 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 2015 nuestra emisiones de CO<sub>2</sub> se han reducido en más de un 30% aunque es obligado señalar que nuestra intensidad energética, en términos de emisiones de CO<sub>2</sub>/€ de actividad, ha crecido. En relación a la gestión de residuos hemos de destacar que se ha reducido tanto la generación de residuos peligrosos como la de no peligrosos. Continuamos 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](http://www.mariezcurrena.com)

Alto cargo: Juan Ignacio MARIEZCURRENA. Gerente

Fecha de adhesión: 06/10/2011

Nº de empleados: 143

Sector: Construcción e Ingeniería

Ámbito Territorial de operación: España

Actividad principal:

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



Ventas/Ingresos: 14.371.049 €

Principales Grupos de Interés: Clientela/Empleados/as y Comunidad-Sociedad

Período cubierto por la información contenida en la memoria: 2015

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 trabajadores y trabajadoras, 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 clientela y entidades proveedoras 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 2015.

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

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

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

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



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

OBJETIVOS Y PLANIFICACIÓN - AÑO 2015									
OBJETIVO 1									
INDICADOR	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	VALOR INICIAL	VALOR OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	FECHA DE EVALUACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN
1.1	Reducción de emisiones de CO2	kg	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.2	Reducción de consumo de agua	m3	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.3	Reducción de consumo de energía eléctrica	kWh	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.4	Reducción de consumo de combustible	litros	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.5	Reducción de consumo de lubricantes	litros	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.6	Reducción de consumo de repuestos	litros	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.7	Reducción de consumo de materiales	litros	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.8	Reducción de consumo de mano de obra	horas	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.9	Reducción de consumo de otros recursos	litros	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015
1.10	Reducción de consumo de otros recursos	litros	1000	900	Fin de año	Departamento de Mantenimiento	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015	31 de diciembre de 2015

## ACCIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE RS EN 2015

### GENERAL

A lo largo de 2015 las acciones más relevantes en materia de responsabilidad social acometidas por la organización han sido:

- En abril de 2015 se publica una nueva versión de la especificación IQNet SR10. Con motivo de la adaptación a esta nueva versión y de la ampliación del alcance de nuestro sistema de gestión de RS se han modificado, entre otros, los siguientes documentos: el manual de gestión de RS, el código de conducta y la política de igualdad.
- Tras la elaboración del nuevo diagnóstico de igualdad que se realizó en 2014, en 2015 se ha establecido y puesto en marcha el II Plan de Igualdad 2015/2018. Asimismo se ha solicitado la renovación del reconocimiento como Entidad Colaboradora para la Igualdad de mujeres y hombres que fue otorgada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (Gobierno Vasco) en 2013.
- Se ha renovado la declaración de excepcionalidad obteniéndose en febrero de 2015 el correspondiente certificado



- Se ha renovado la certificación por *tercera parte* del sistema de gestión de responsabilidad social de acuerdo a la nueva versión del 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 en ejercicios anteriores, ha de significarse el elevado grado de satisfacción de los Grupos de Interés, particularmente de empleado y empleadas, entidades proveedoras y clientela, principales grupos de interés de la organización. Hay que destacar asimismo, el apoyo al *Nafarroa-Oinez* que se ha celebrado en Elizondo en 2015 y que significó la apertura en 2014 de un objetivo específico de carácter bienal.
- En 2015 se ha ampliado el alcance de la Huella de Carbono (inscrita en el registro oficial del MAGRAMA en 2014) lo que ha motivado algunos cambios en la metodología de cálculo.
- 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.

## 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. En Junio de 2015 se ha realizado la auditoria bienal de LOPD para dar cumplimiento a lo dispuesto en el RD 1720/2007. La próxima auditoría de este tipo hay que realizarla en 2017.

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 2015 no se han registrado incidencias en ninguna de las obras analizadas.

Con motivo de la adaptación a esta nueva versión y de la ampliación del alcance de nuestro sistema de gestión de RS, en 2015 se ha modificado el código de conducta.

En todas las instalaciones de obra figura copia del código de conducta. Se continúa con la práctica iniciada en 2014 de incluir en los contratos 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 2015.



## 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.

Se mantiene activa 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 y empleadas se basan, dada la naturaleza y funcionamiento de la Organización, en una gestión muy próxima a empleados y empleadas

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 que ha mejorado respecto a 2014.
- En relación a la *escucha activa* la mayoría de los comentarios positivos (7) tienen que ver con felicitaciones o similares por la buena ejecución de los trabajos. Por su parte, la gran mayoría de comentarios *neutros* (33) tienen que ver con inauguraciones y/o adjudicaciones. Se han contabilizado como negativos tres comentarios relacionados con la paralización de una obra ejecutada por una UTE de la que forma parte 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 escrito 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 ha sido modificado y mejorado a lo largo de 2015. Se mantienen operativos los protocolos de acoso de acoso moral y de acoso sexual o por razones de sexo. Hasta la fecha no se ha producido ningún incidente o circunstancia que obligara a activar alguno de los protocolos.

Categoría de medida	Tipos de medida	Descripción de la medida	AÑO:
			2015
Calidad en el empleo	Apoyo a contratos fijos	Política de conversión en fijos de personal	Toda la plantilla
	Deslocalizaciones	No aplica	No aplica
	Desplazamientos	Objetivo de plantilla estable	Toda la plantilla
	Cargos desplazamientos	Ámbito trabajo País Vasco y Navarra	Toda la plantilla
Flexibilidad Laboral	Jornada reducida	En caso de maternidad posibilidad de jornada continuada	Personal oficina
	Ausencia por emergencias	Permiso por emergencia	Todo el personal
	Tiempo libre para formación	Formación en jornada laboral	Caso por caso
	Protocolo de reuniones. Horarios	Preferencia de reuniones por la mañana o a primera hora por la tarde. Instalación videoconferencia entre oficinas.	Personal afectado
	Calendario de vacaciones	Flexibilidad elección calendario 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	Existe la posibilidad para técnicos y personal de oficina de conexión por citrix a los servidores de la empresa	Personal técnico y administrativo. Caso por caso
Apoyo a la familia	Beneficios sociales: Planes de pensiones, seguro médico, seguro de vida	Seguro de accidente con cobertura superior al convenio	Toda la plantilla
Apoyo profesional	Plan de carrera	Existencia de plan de carrera	Toda la plantilla
	Promoción interna	Preferencia ocupación de puesto por personal interno	Para toda la empresa
	Formación en horario laboral	Toda la formación interna en horario laboral	Toda la plantilla
Beneficios extrasalariales	Transporte al trabajo	Transporte al trabajo en vehículo de empresa	Plan 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
	Seguro de enfermedad	Puntualmente	Toda la plantilla



rotación media que, como ya ocurriera en el ejercicio anterior, ha descendido y ha vuelto a niveles de 2008.

Como ya ocurriera el ejercicio pasado y anterior, ha aumentado el gasto en formación por persona.

También ha aumentado el personal formado en seguridad y salud laboral respecto a años anteriores.

A pesar de la desfavorable coyuntura económica, se mantienen y mejoran los indicadores que miden el resultado del desempeño en materia de RS como la media de permanencia de la plantilla que ha mejorado ligeramente (7,24 %) o el índice de



## 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 2015 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 2015 se ha puesto en marcha 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 2015 ha mejorado de manera significativa 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 2015 se ha establecido un objetivo sobre la gestión de residuos relacionado con el nuevo reglamento de la UE N° 1357/2014 y el RD 180/2015. Se han preparado los sistemas para las nuevas plataformas que el Ministerio va a poner en marcha para la gestión de residuos.



Se mantiene vigente el plan anual de simulacros de emergencia ambiental. En 2015 se realiza un simulacro de derrame de gasóleo por sobrepresión durante el suministro en obra en una de las cisternas de distribución de gasóleo de la Organización



También a lo largo de 2015 se inician gestiones con los organismos competentes para la obtención de las autorizaciones y permisos correspondientes para la valorización de los residuos de construcción y demolición que se producen en las propias obras.



## 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 CO<sub>2</sub>, la utilización de un grupo estándar de 150 KVA representa una emisión de **0,62 Kg CO<sub>2</sub>/KWh** obtenido, frente a los **0,38 CO<sub>2</sub>/KWh** en caso de utilización de la red de abastecimiento

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

Tipo de área acústica	Índices de ruido		
	L <sub>d</sub>	L <sub>e</sub>	L <sub>n</sub>
E 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)

- Anualmente se calculan las emisiones globales de CO<sub>2</sub> de toda la organización. El cálculo cubre las emisiones directas ocasionadas por la organización (Alcance 1) y las emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico (Alcance 2). A lo largo de 2015 se ha renovado 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
- De acuerdo a los datos que constan en el registro, las emisiones de CO<sub>2</sub> han pasado de 4.055 Tn de CO<sub>2</sub> en 2014 a 3.209 Tn en 2015. Sin embargo, la intensidad energética en términos de emisiones de CO<sub>2</sub>/€ de actividad ha crecido pasando de 0,19 Kg de CO<sub>2</sub>/€ en 2014 a 0,22 Kg de CO<sub>2</sub>/€ en 2015. Por el contrario, las emisiones por empleado han disminuido en un 17,5 %, pasando de 27,21 Tn CO<sub>2</sub>/empleado en 2014 a 22,4 Tn CO<sub>2</sub>/empleado del 2015.
- El consumo eléctrico global se ha situado en los 121.047 Kwh, lo que representa una reducción del 2,18 % que hay que añadir al 4,7% de reducción del año anterior lo que representa un nuevo mínimo en el consumo desde que se tiene la serie histórica.
- Se han generado 53,97 Tn de residuos peligrosos lo que representa una disminución del 25% respecto al ejercicio anterior que contrasta con el aumento que tuvo lugar de 2013 a 2014. La disminución tiene un marcado carácter aleatorio dependiendo del tipo y circunstancias de cada obra. La disminución en la generación de residuos peligrosos recurrentes ha sido mucho más moderada situándose en un 3,9% respecto al ejercicio anterior, pasando de 28,97 Tn a 27,84 Tn.
- Respecto a la generación de residuos no peligrosos, descontando tierras y piedras de excavación, se ha producido una disminución del 28%. Esta disminución se debe a que aunque ha habido algún derribo han sido menores que los del ejercicio anterior.





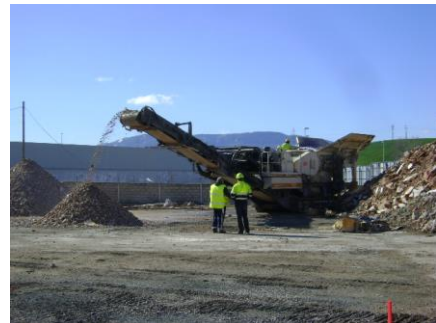
## PRINCIPIO 9

### • 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 sigue centrando 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.
- También cuando ello es factible, se prioriza la utilización de prefabricados de hormigón a base de hormigones reciclados.
- Además del tratamiento *ex situ* de los residuos a través de los correspondientes valorizadores, también en 2015 se han valorizado *in situ* RCDs procedentes de obras propias aunque en menor medida que en 2014.
- En relación con lo anterior, en 2015 se inician gestiones para la valorización de los RCD's que se producen en las propias obras a través de plantas de machaqueo.



- Se mantiene vigente 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 que se obtuvo en 2015.



## 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 el cumplimiento del Código de Conducta en el momento del cierre de cada 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 (clientela, alianzas, entidades proveedoras y subcontratistas, etc.) expresamente confirman 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	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
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	70-75 %	83%	81%	70%	70.73%	87%	74%	89%
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	64.484.482 €	45.478.940 €	45.593.606 €	44.428.778 €	19.392.298 €	19.150.210 €	20.905.574 €	14.371.049 €
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	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	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	59,80%	47,70%	52,95%	46,10%	50,55%	42,47%	46,31%	34,67%
Económico general	Rendimiento del capital	Beneficio antes de impuestos / Fondos propios		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	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	4,97%	5,50%	5,90%	8,40%	1,11%	0,56%	0,49%	"-"
Económico general	Productividad del empleo	Facturación / Plantilla total		PROPIETARIOS/ ACCIONISTAS	322.422 €/pax	252.660 €/pax	268.197 €/pax	222.140 €/pax	137.693 €/pax	136.787 €/pax	140.306 €/pax	114.968 €/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	19,32%	21,06%	20,10%	30,70%	49,59%	34,26%	33,34%	49,36%

### INDICADORES AMBIENTALES

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IND GRI	GI RELACIONADO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gestión del agua	Consumo de aguas	Incluye sólo parque de maquinaria	EN10	MA	138 m³/año	129 m³/año	230 m³/año	367 m³/año	364 m³/año	912 m³/año	1.497 m³/año	1.739 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	151.248 Kwh	149.697 Kwh	159.966 Kwh	147.839 Kwh	140.983 Kwh	134.315 Kwh	123.749 Kwh	121.047 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	52,3 dBA	59,9 dBA	57,3 dBA	Medicion Quinquenal	Medicion Quinquenal	56,2 dBA	Medicion Quinquenal	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	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	53,97 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	N/A	N/A	N/A	2.454 Tn	5.767 Tn	1.215 Tn	10.962 Tn	7.834 Tn
Cambio climático	Emissiones de CO <sub>2</sub>	La Huella de Carbono de la organización. De acuerdo a la instrucción HC-001 se calculan las emisiones directas de GEI y las indirectas por uso de energía	EN 3 y EN 4	MA	N/A	2.920 Tn CO2	5.800 Tn CO2	6.100 Tn CO2	3.700 Tn CO <sub>2</sub>	5.745 Tn CO <sub>2</sub>	4.055 Tn CO <sub>2</sub>	3.209 Tn CO2

## INDICADORES SOCIALES

COMPROMISO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IND	SI RELACIONADO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
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	780 €/pax.	498 €/pax	582 €/pax	411 €/pax	273 €/pax	150,6 €/pax	191,93 €/pax	267,36
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Desglosar las personas de la organización según la categoría profesional.	LA13	TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,3 % Hombres</li> <li>• 3,3 % Mujeres</li> <li>• 0% discapacitados</li> <li>• 32,5 % mayores 45 Años</li> <li>• 1% emigrante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,24 % Hombres</li> <li>• 3,76 % Mujeres</li> <li>• 0,6 % discapacitados</li> <li>• 38,2 % mayores 45 Años</li> <li>• 1% emigrante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,55 % Hombres</li> <li>• 3,45 % Mujeres</li> <li>• 0,6 % discapacitados</li> <li>• 40,7 % mayores 45 Años</li> <li>• 1% emigrante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,61 % Hombres</li> <li>• 3,39 % Mujeres</li> <li>• 0,56 % discapacitados</li> <li>• 40,07 % mayores 45 Años</li> <li>• 0,7% emigrante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,60 % Hombres</li> <li>• 3,40 % Mujeres</li> <li>• 0,68 % discapacitados</li> <li>• 43,31 % mayores 45 Años</li> <li>• 0,6% emigrante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,45 % Hombres</li> <li>• 3,55 % Mujeres</li> <li>• 0,71 % discapacitados</li> <li>• 43,06 % mayores 45 Años</li> <li>• 0,6% emigrante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 95,97 % Hombres</li> <li>• 4,01 % Mujeres</li> <li>• 0,8 % discapacitados</li> <li>• 44,34 % mayores 45 Años</li> <li>• 0,7 % emigrantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,50 % Hombres</li> <li>• 3,49 % Mujeres</li> <li>• 0,69 % discapacitados</li> <li>• 46,74 % mayores 45 Años</li> <li>• 0,7 % emigrantes</li> </ul>
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 millón de personal expuesto. Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja / total de la plantilla x 100000).	LA7	TRABAJADORES	90,5	76,14	70,7	51,72	61,35	35,46	48,61	69,44
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 determine la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier naturaleza. Incluye tanto quejas fruto del incumplimiento de regulaciones como de códigos voluntarios.	PR4	CLIENTES	3 quejas	9 quejas	8 quejas	13 quejas	14	8	12	9
Formación	Formación de la plantilla	Indicar el porcentaje del personal respecto al total de la plantilla que ha recibido actividades de formación en el último año.	LA12	TRABAJADORES	90,00%	81,11%	82,00%	81,90%	98,00%	94,00%	73,10%	70,58%
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	60 €/pax	40 €/pax	143,95 €/pax	52,19 €/pax	43,48/pax.	26,83/pax.	42,43/pax.	53,85/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 y control de riesgos que se apliquen a las trabajadoras (no trabajadores)).	LA8	TRABAJADORES	100%	100%	100%	66%	82%	93%	44%	44%
Estabilidad de la plantilla	Media de permanencia en la empresa	Indicar la media de permanencia en la empresa que se obtiene haciendo una media de la antigüedad en la empresa de todo el personal.	LA2	TRABAJADORES	5,15	5,79	5,98	7,01	7,35	9,05	9,53	10,22
Estabilidad de la plantilla	Rotación media de la plantilla	Indicar la rotación media de la plantilla desglosada por grupos de edad, sexo y región, especificando el personal discapacitado. El índice de rotación expresa un valor porcentual de personal que circula en la organización en relación al promedio de personal durante un cierto tiempo. Índice de rotación de personal = [(Bajas-quejas)22x 100]/promedio personal (suma de personal existente al inicio y al final de año, dividido entre 2).	LA2	TRABAJADORES	5,50%	11,11%	7,65%	10,31%	11,80%	4,53%	5,56%	5,52%
Comunidad local	Patrimonio y acción social	Describir la implicación de la empresa en la organización de actos sociales, culturales, solidarios o ambientales, y las colaboraciones anuales a nivel monetario o de cualquier otro tipo con el mencionado fin.	4.12	COMUNIDADES SOCIEDAD	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		COMUNIDADES SOCIEDAD	N/A	N/A	N/A	N/A	27,163%	74,106%	76,80%	105,25%