



Network Spain  
**WE SUPPORT**

# INFORME DE PROGRESO

## 2016



**GRUPO  
SOIL**

AGUAS | RESIDUOS | ESTRUCTURAS METÁLICAS | ENERGÍA

SOIL  
 AGUA  
 INDUSTRIA  
 MANTENIMIENTO  
 DISEÑO DE PLANTA  
 EQUIPO HUMANO  
 LLAVE EN MANO FUERTE CRECIMIENTO DEPORADOR  
 INTEGRIDAD AGUAS URBANAS INTERNACIONALES EN  
 MEDIO AMBIENTE LABORATORIO PROPIO PRESENCIA N  
 PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS 20 AÑOS TRABA  
 NTE ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA EXPERIENCIA  
**RESPECTO Y PROFESIONALIDAD** VALOR AÑADIDO  
 MEDIO AMBIENTE CAPACIDAD PILOTAJE 200.000 METR  
 NACIONAL EN CALIDAD CLIENTES ALREDEDOR DE  
**VERTIDO CERO** MUNDO MÁS SOSTENIBLE  
 INTERNACIONALIZACIÓN **HONESTIDAD** RE  
 SOLIDOS VALORES CORPORATIVOS FIRME COMPROMISO CO  
 FUERTE PRESENCIA EN LAS ÁREAS DEL MEDIO AMBIENTE Y LAS IN  
 FRAESTRUCTURAS MÁS 500 PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGU  
 NACIONAL **RESPONSABILIDAD AMBIENTAL** F  
**VALORES CORPORATIVOS** ENVIRONMEN  
 ATENCIÓN PERMANENTE A LAS NECESIDADES  
 DE NUESTRO CLIENTES  
 DISEÑO Y CONS  
 DE

Soil Recovery, S.L.  
 Calle Marqués del Riscal, 1  
 Madrid

# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Clientes
	Proveedores
	Empleados
	Administración



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



## CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Grupo SOIL presenta su primer Informe de Progreso, en el cual se recogen las acciones desempeñadas por la compañía en relación con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Se ha hecho especial hincapié en fomentar dichos principios en la cultura y la organización de la empresa y que sean aplicados en el desarrollo de nuestros proyectos.

Por ello, SOIL promueve el compromiso con todos los clientes, los proveedores, los empleados, con el medioambiente y con la sociedad en el ejercicio de sus actividades. Con este informe se busca comunicar y valorar los proyectos e iniciativas desarrolladas a favor de la sostenibilidad de la compañía y defender los Diez Principios. Unos principios que están íntimamente relacionados con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, del medioambiente, de los derechos laborales y la lucha contra la corrupción, principalmente.

En el desempeño de dichas actividades es prioritario para el Grupo SOIL cumplir con todos los requisitos legales establecidos y con los que la propia organización implante, asegurando el respeto integral al Medioambiente. Por otro lado, también es primordial velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores, fomentando así una cultura preventiva de salud y seguridad en todas las áreas de SOIL.

En nombre del Grupo SOIL, reafirmo el compromiso con el Pacto Mundial y con los Diez Principios rectores que lo guían. Un compromiso que pone de manifiesto nuestro apoyo al desarrollo de dichos principios y su integración en nuestra cultura corporativa.

Luis Mingo Reiz

Presidente



# PERFIL DE LA ENTIDAD

## INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Soil Recovery, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Calle Marqués del Riscal, 1

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.gruposoil.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Luis Mingo Reiz

Persona de contacto

Manuel Menéndez Bernardo

Número de empleados directos

79

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

CONSULTORÍA E INGENIERÍA  
MEDIOAMBIENTAL, RECOGIDA Y  
TRATAMIENTO DE RESIDUOS, DISEÑO,  
CONSTRUCCIÓN Y OPERACIÓN DE  
PLANTAS DE TRATAMIENTO DE PLANTAS  
DE TRATAMIENTO DE AGUAS

Facturación / Ingresos en € (Cantidades  
sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Ayudas financieras significativas recibidas  
del gobierno (miles de euros):

0

Seleccionar los Grupos de Interés más  
significativos: (Los Grupos de Interés  
configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Proveedores, Empleados,  
Administración

año calendario

Indique qué criterios ha seguido para  
seleccionar los Grupos de Interés

Ciclo de presentación del Informe de  
Progreso

Influencia, dependencia, proximidad y  
representación

anual

Países en los que está presente tu negocio o  
tiene producción

Notas

España, Colombia, México

¿Su entidad tiene actividades en países en  
vías de desarrollo?

Alcance del Informe de Progreso (Países  
sobre los cuales la empresa reporta  
información en el Informe de Progreso) y  
sus posibles limitaciones, si existen

Si

¿Su entidad tiene proveedores en países en  
vías de desarrollo?

España

Si

¿Cómo ha establecido la materialidad o  
definidos los asuntos más significativos a  
incluir en el Informe de Progreso?

¿Su entidad tiene un alto impacto  
medioambiental?

Si

En colaboración con otras áreas de la  
compañía

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Cómo se está difundiendo el Informe de  
Progreso

Indique cómo la entidad incorpora las  
sugerencias de los Grupos de Interés en su  
estrategia y en sus procesos de decisión

Herramienta de Reporting del Pacto  
Mundial España

Las sugerencias de trabajadores, clientes,  
Administración, proveedores se analizan,  
evalúan y aquellas que se consideran  
adecuadas y que es factible su

Periodo cubierto por la información  
contenida en la memoria



implantación se acomete en el el menor plazo posible.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

SOCIEDAD LIMITADA DE CAPITAL PRIVADO

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

En proceso

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Existe un Consejo de Administración y un Comité de Dirección. Dentro del Comité de Dirección se encuentra el Director de la Secretaría General y Organización que es el responsable de la implantación de la

RSE. El presidente del Consejo de Administración es a su vez el máximo cargo ejecutivo de la empresa.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollos Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

NO

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

[www.gruposoil.com](http://www.gruposoil.com)



# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los

valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# ANÁLISIS

## DERECHOS HUMANOS



6

Desafíos u Oportunidades contemplados

## NORMAS LABORALES



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

## MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

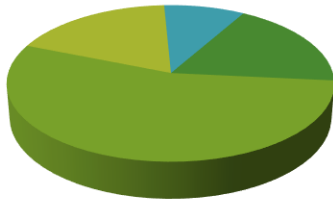
## ANTICORRUPCIÓN



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

### Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

### CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 2  
Empleados: 6  
Proveedores: 2  
Accionistas: 0  
Administración: 1  
Comunidad: 0  
Medio ambiente: 0

### CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



274

GRUPO DE INTERÉS  
CLIENTES



---

## Satisfacción del cliente

Grupo Soil reafirma su compromiso con la política y los objetivos que persiguen la protección y desarrollo de estos principios. A este respecto, en julio de 2015 aprobó un Código de Conducta aplicable a todos los ámbitos de la compañía.

---

### Observaciones Genéricas

Grupo SOIL aplica y establece una sistemática política concreta para la medición de la satisfacción de sus clientes, y así clasificar la percepción que tienen los mismos sobre la prestación de los servicios y el cumplimiento de los requisitos establecidos.

### Comentarios

Esta política se inicia cuando se determina la necesidad de obtener informaciones concretas sobre la satisfacción de los clientes de SOIL en cuanto a los servicios que se les ofrecieron. Los clientes son la razón de trabajo de SOIL, y por ello mediante el trabajo bien hecho se cubrirán las expectativas de los clientes. Tras la recepción de los cuestionarios de satisfacción, certificados de buena ejecución o cualquier medio de medición de la satisfacción del cliente (incluso el output de reuniones mantenidas) se cumplimentará el formato "Plan de Medición de la Satisfacción del Cliente". Cuando el input de la información sobre la satisfacción del cliente sea recibida directamente por el técnico encargado de la gestión de un proyecto concreto, que suele ser el interlocutor con el cliente, será este el encargado de cumplimentar el formato "Plan de Medición de la Satisfacción del Cliente" La Dirección de Área o Responsables de Departamento, así como el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, podrán indicar al Técnico encargado de Proyecto la necesidad de actualizar la información contenida en el "Plan de Medición de la Satisfacción del Cliente" si poseen información nueva al respecto. En el caso de encontrar un resultado negativo por parte del cliente, se mantendrá una reunión entre las partes afectadas para decidir las acciones a tomar.

### Objetivos

El esfuerzo de SOIL para conseguir la máxima satisfacción de cada cliente es palpable, y se considera

como un objetivo primordial. Mediante una planificación adecuada y conveniente de formación, se aumentará la capacidad y destreza de sus empleados con el objeto de ofrecer la mejor atención posible, acompañada de la opinión de cada cliente, considerada de vital importancia para el mejor desarrollo de la empresa, siendo otro objetivo principal el de conseguir una gestión del conocimiento óptima de todas las tecnologías relacionadas con las actividades de la compañía.

---

## Valoración negativa de los clientes

Se trata de la desviación respecto a un requisito en las normas de referencia o en el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y del Medio Ambiente.

---

### Observaciones Genéricas

Grupo SOIL asume el compromiso con la Calidad Total facilitando los recursos necesarios para alcanzar la Excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados, quienes deberán actuar de una forma interna con los clientes de la Compañía, teniendo como objetivos la consecución de los mas altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

### Comentarios

Todo el personal de SOIL puede identificar una incidencia, sea cual sea su origen. Esta información se comunicará al Responsable de Calidad y Medio Ambiente, que deberá valorar la incidencia junto con el responsable del departamento afectado y dar una solución inmediata al caso concreto.

### Objetivos

El Responsable de Calidad y Medio Ambiente junto con el responsable del departamento afectado llevarán a cabo un análisis de las causas originales de la incidencia ocurrida, de tal forma que las acciones a tomar se puedan enfocar a la eliminación de las causas

GRUPO DE INTERÉS

# EMPLEADOS





---

## Accidentes laborales

Grupo Soil busca el menor margen de probabilidad y consecuencia en los trabajos ejecutados para así minimizar los incidentes y accidentes laborales.

---

### Observaciones Genéricas

El Sistema de Gestión desarrollado por Grupo SOIL alcanza todas las actuaciones relativas a los procesos y servicios de la empresa que afectan al cuidado de los trabajadores, equipos y medio ambiente. El Sistema de Gestión es la herramienta eficaz ideada para ejercer los principios básicos del sistema; la mejora continua, el compromiso de toda la organización y el cumplimiento de la normativa legal.

### Comentarios

Nuestro Modelo de Sistema de Gestión Preventiva está basado en una simple Ecuación Matemática donde cualquier cambio de factor alteraría negativamente al Producto de la misma; Producción + Seguridad = Calidad en el Trabajo. La actividad general de identificación, análisis, evaluación y registro de los riesgos laborales es el punto de partida del Sistema de Gestión y señala uno de los polos donde deben centrarse los esfuerzos de la empresa. La Prevención de Riesgos Laborales debe estar enfocada a una mejora continua de las condiciones de trabajo, para la cual se deben adoptar medidas y realizar actividades en todas las fases de desarrollo de la empresa con el fin de evitar y/o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Fomentará una cultura preventiva para evitar posibles situaciones de riesgo. Es imprescindible la identificación de dichos riesgos, de manera que teniendo conocimiento de su existencia sean evitados o, de no ser esto posible, sean analizados, evaluados y registrados, como paso previo a su eliminación, reducción, control y como actividad necesaria para el control del propio sistema.

### Objetivos

El objetivo de nuestro Sistema de Gestión de Prevención es alcanzar la "Excelencia Operacional" de todo nuestro personal y por consiguiente el "Daño 0". Desarrollar e implantar un Sistema de Gestión Preventiva basado en el cumplimiento de la LPRL que se ajuste a las necesidades Preventivas de Grupo SOIL con el objeto de alcanzar la Excelencia Operacional

tanto en su organización como en la de sus clientes y proveedores. Además, reducir los incidencias de siniestralidad del GRUPO en 2017 reduciendo el número de no conformidades abiertas e investigando todos los Accidentes e Incidentes. Cumplirá y hará cumplir de forma estricta la Legislación vigente y los Requisitos Legales internos de la Empresa a todo el personal de Grupo SOIL y partes interesadas y por último, fomentar una Cultura Preventiva y desarrollar planes preventivos dirigidos a la mejora continua de la seguridad y salud de los trabajadores.

---

## Igualdad de género

SOIL se compromete a promover, fomentar y asegurar la igualdad de género en el empleo, rechazando cualquier práctica de discriminación.

---

### Observaciones Genéricas

La igualdad de género es una de las prioridades de SOIL, y se ve reflejada como una condición indispensable para garantizar la competitividad de la compañía. Se considera un eje prioritario en la cultura de la empresa y clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### Comentarios

La igualdad de género está instaurada en SOIL gracias al impulso de políticas concretas de selección de personal y de promoción interna, de tal forma que exista plena igualdad de oportunidades entre trabajadores de ambos géneros. También se desarrollan otras políticas que mejoren el equilibrio entre los problemas de conciliación laboral y familiar y la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por otro lado, dicha igualdad se define como una estrategia, ya que se introducen formas innovadoras de gestión en las organizaciones laborales y mejora la eficacia organizativa, además de aportar una imagen positiva de la empresa.

### Objetivos

Los principales objetivos de este Plan de Igualdad no son otros que los de alcanzar los ODS, principalmente el Objetivo número 5, asegurando un trato igualitario y justo entre todos los trabajadores y empoderar a todas las mujeres, y reducir de la forma más adecuada la brecha salarial. Además, es importante que la imagen de trabajo e igualdad en nuestra empresa se

vea reflejada de forma positiva, de tal forma que SOIL esté valorado como una compañía donde se promueve la igualdad de género

---

## **Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva**

SOIL promueve el derecho de sus trabajadores de ejercer la negociación colectiva, de tal forma que funcione eficazmente y de buena fe por todas las partes, cumpliendo y estableciendo el Principio III.

---

### **Observaciones Genéricas**

Es primordial que se establezca un diálogo auténtico con los representantes laborales, ya que permite tanto a los trabajadores como a sus empleadores entender mejor los problemas mutuos y resolverlos de la forma más acorde posible. La seguridad de estar representado es una de las bases para implantar una relación de confianza bilateral entre las dos partes.

### **Comentarios**

SOIL destaca el cumplimiento de la legalidad vigente en materia laboral como uno de sus principales objetivos, además de implantar y mantener una constante relación entre toda la Dirección de la empresa y los empleados, que garantice el mantenimiento de la paz social y la ausencia de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores. Por ello, SOIL apoya la libertad de filiación de todos sus miembros, si bien no se aplica ningún impedimento a la creación de una representación de todos los trabajadores.

### **Objetivos**

La vinculación de los intereses personales de cada trabajador con las necesidades propias de la empresa para mantener una plantilla cohesionada y motivada es uno de los objetivos primordiales del Grupo SOIL, además de ofrecer a estos mismos trabajadores unas condiciones competitivas en las que puedan desarrollar su carrera profesional. Así, el propósito principal es crear un empleo estable y de calidad individual para cada empleado de la compañía, ya que, junto con el ejercicio de la negociación colectiva, crean oportunidades para un diálogo marcado por el

progreso, cuyas soluciones resultarán beneficiosas para la empresa y, en consecuencia, para la sociedad.

---

## **Impulsar la sensibilización en materia medioambiental**

La protección del Medioambiente pasa por ser uno de los objetivos más importantes de la actividad de SOIL. Así, aplicará y desarrollará los principios de su Política ambiental.

---

### **Observaciones Genéricas**

SOIL asegura el cumplimiento de la legislación y reglamentación ambiental aplicable a la actividad de la empresa, y considera el respeto por el Ambiente como un factor decisivo en la gestión diaria de la compañía.

### **Comentarios**

SOIL implanta estos elementos a través de medidas como la recogida selectiva de residuos, la potenciación de medidas de ahorro en el consumo de recursos entre otras, priorizando en la prevención de la contaminación, además de formar y sensibilizar a todos sus trabajadores sobre la importancia de su participación y responsabilidad en la conservación del ambiente en su ámbito de actuación.

### **Objetivos**

Los principales objetivos de SOIL son los de promover la mejora en el ámbito ambiental y la prevención de la contaminación, así como alcanzar una optimización y minimización de la gestión de los residuos en todas las actividades desarrolladas por nuestra empresa, oficina, laboratorio, obra y mantenimiento.

---

## **Buen ambiente laboral**

Fomentará un ambiente de trabajo basado en el respeto, la responsabilidad y el comportamiento seguro en todo el Grupo Soil, subcontratistas y partes interesadas.

---

### **Código Ético / Conducta - Política**

#### **Indicadores Relacionados**

G4-56, G4-58

## **Observaciones Genéricas**

Los empleados deben dar prioridad a los intereses del Grupo SOIL, en todas sus actuaciones profesionales y deberán actuar siempre en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los mismos.

## **Comentarios**

Los principios éticos generales y pautas de actuación recogidos en este Código son de obligado cumplimiento para todos los empleados del Grupo. A estos efectos, SOIL pondrá a disposición de todos sus empleados el contenido de este documento a la espera de que todos cumplan con un alto nivel de compromiso este Código de Conducta. Ningún empleado deberá atender a solicitudes, instrucciones u órdenes contrarias al mismo, ni podrá ampararse en ellas como justificación de cualquier incumplimiento.

## **Objetivos**

Tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir en la conducta de los empleados de las empresas de Grupo SOIL, dando lugar a un ambiente laboral adecuado para el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales. SOIL desarrolla una política de no discriminación por razón de raza, origen, religión, género, ideas políticas o sindicales, sexo, estado civil, edad o discapacidad, así como la igualdad de oportunidades entre los mismos. Promueve activamente la prevención de riesgos laborales en todas las empresas del Grupo, de forma que la salud laboral esté integrada en las actividades de la empresa. Asimismo, impulsará la puesta en marcha de políticas de conciliación que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados. Además pone a disposición de sus profesionales los recursos y medios necesarios para el desempeño de sus actividad profesional. La imagen y reputación corporativa constituyen para el Grupo SOIL un activo importante. En consecuencia, los empleados están obligados a poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de SOIL en todas sus actividades profesionales.

---

## **Salud y seguridad en el lugar de trabajo**

Además de cumplir la legislación vigente en materia de seguridad y salud, Grupo SOIL fomentará un Sistema de Gestión Preventiva acorde a sus propios objetivos.

---

## **Observaciones Genéricas**

La Dirección de Grupo SOIL, es consciente de la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales. Por ello, aportará los medios y recursos necesarios no sólo para garantizar la seguridad de los trabajadores mejorando de manera efectiva las condiciones en las que se desarrolla la actividad de la empresa respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, sino para desarrollar un sistema de Gestión Preventiva que se ajuste al desarrollo de la Actividad de la Empresa.

## **Comentarios**

Para la organización, el hecho de garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores supone un objetivo permanente y fundamental por lo tanto se establece una política desarrollada y aprobada por la Dirección de Grupo SOIL, la cual debe ser difundida a todo el personal de la empresa para su conocimiento y cumplimiento de la misma.

## **Objetivos**

Los objetivos son la base para la mejora continua del sistema y para la reducción de los impactos asociados a las actividades de Grupo SOIL sobre los propios trabajadores. No se realizará ningún trabajo de forma insegura que pueda producir daños en la salud de los trabajadores. Grupo SOIL tiene como objetivo fomentar e integrar en todos los procesos operativos de la empresa una Cultura Preventiva y desarrollar planes preventivos dirigidos a la mejora continua de la seguridad y salud de estos trabajadores

GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

## **Crear relaciones estables con los proveedores**

Grupo SOIL defiende la postura de no mantener acuerdos de larga duración con sus proveedores, y la de mantener las relaciones específicamente para los proyectos acordados. Por ello, Grupo SOIL cuenta con una amplia plataforma de proveedores.

---

### **Observaciones Genéricas**

A día de hoy, la empresa ha implantado un sistema de calidad con respecto a sus proveedores. Uno de los principales objetivos es la creación de un sistema de gestión de compra responsable. No se trata de crear una relación ni más estable ni más duradera, sino de incrementar el proceso de control de los proveedores. Dicho proceso cuenta con una documentación de gestión interna.

### **Comentarios**

El sistema de calidad procede mediante la homologación de los proveedores, realizada a través de un cuestionario y la específica documentación fiscal para cada caso concreto. También mediante la deshomologación se busca controlar las incidencias provocadas por los proveedores.

### **Objetivos**

Los principales objetivos de la política de compras son los de realizar compras específicas para cada proyecto, manteniendo esas relaciones durante el proyecto, pero sin realizar acuerdos que se mantengan en el tiempo. Está pendiente de aprobarse un nuevo Sistema de Compra Responsable para Grupo SOIL que actualizará y beneficiará las relaciones entre el grupo y sus proveedores.

### **Observaciones Genéricas**

Grupo SOIL cuenta con un sistema de calidad para controlar y homologar los proveedores con los que trabaja en los distintos proyectos de los que forman parte. Se seguirá un procedimiento de homologación/deshomologación de dichos proveedores para la clasificación y evaluación de los mismos.

### **Comentarios**

El procedimiento de homologación seguido por Grupo SOIL consta de, en primer lugar, un cuestionario dirigido a cada proveedor y seguida de la aportación de su documentación fiscal. Este cuestionario tiene como objeto comprobar que nuestros proveedores cumplen con los requisitos de calidad y compromisos medioambientales definidos por la empresa. En caso de incidencias por parte de los proveedores se procederá a su deshomologación. Dicha deshomologación dará lugar a la inactivación del proveedor dentro de la estructura de la empresa.

### **Objetivos**

Nos esforzaremos en la planificación de las acciones para hacer frente a los riesgos y oportunidades que puedan surgir en cualquier fase de la producción a prestación del servicio. A través de una adecuada planificación y de la constante evaluación del desempeño, orientaremos nuestra organización en la consecución de la mejora continua de la calidad de nuestros servicios. Esta planificación y evaluación de la eficacia del Sistema, estarán basados en datos objetivos y actualizados de forma continua. Mediante dicha planificación y evaluación adecuada y conveniente, se asegurará la competencia del personal, aumentando su capacidad y destreza en el desempeño de su actividad, con el objeto de garantizar las expectativas predeterminadas de nuestros proyectos.

GRUPO DE INTERÉS

# ADMINISTRACIÓN



---

## Contratos transparentes con la administración pública

Grupo SOIL manifiesta su neutralidad política y se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que esté sujeto en cualquier país donde desarrolle su actividad. Un firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse corruptas en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores y autoridades, incluyendo el blanqueo de capitales.

---

### Observaciones Genéricas

El objeto del contrato parte de la premisa de configurar tanto el debido control, como las medidas eficaces para prevenir y descubrir delitos. Son conceptos indeterminados y no definidos legalmente, sin que tampoco exista hasta la fecha una doctrina jurisprudencial que nos ayude a integrar ambos conceptos, si bien existen ya varios pronunciamientos del Tribunal Supremo y Fiscalía General del Estado, que vienen a poner de manifiesto la necesidad de contar con un programa de modelos de compliance. A efectos sistemáticos se considera adecuado establecer una metodología de la realización de los trabajos que atienda las diferentes fases que permiten un desarrollo secuencial y ordenado en la ejecución del Programa de Prevención y Control.

### Comentarios

Tras las sucesivas reformas del Código Penal desde 2010, y muy especialmente desde la reforma llevada a cabo en 2015, es necesario que las empresas organicen un sistema de control interno sobre la

actuación de los órganos de dirección y de las personas a ellos subordinados, con la doble finalidad de acreditar que se ejerce sobre ellos el debido control y de disponer de medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica.

### Objetivos

Desde el punto de vista preventivo, el programa puede resultar un instrumento extremadamente eficaz para lograr que los delitos no se lleguen a cometer. Por ello consideramos oportuno que el Programa de Prevención y Control tenga una delimitación de los riesgos penales dentro de la actividad de la empresa, establecimiento de un catálogo de conductas obligatorias y prohibidas, definición de sistemas de control interno, creación de un organismo de supervisión, establecimiento de un régimen disciplinario y la existencia de un canal ético. Asimismo, queremos poner de manifiesto que para la adecuada ejecución del proyecto bajo los adecuados parámetros de calidad y respecto a la metodología que se expone en el apartado siguiente, se actuará en base a un esquema de trabajo que se estructurará a base de reuniones de seguimiento con el objetivo de controlar la ejecución del trabajo realizado con las expectativas de la empresa. Para el buen fin del proyecto es fundamental un adecuado y exhaustivo análisis de los riesgos de la empresa, siendo necesaria la colaboración plena de la empresa, puesto que será necesario no sólo reunirse con la Dirección sino también con trabajadores de otros niveles. La convocatoria de estas reuniones se hará de común acuerdo entre los representantes de Grupo SOIL y los miembros del equipo de trabajo.

