Implementando los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en OCA Group
Noviembre 2017

Comunicación de Progreso

oca group

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. PERIODO 4
3. DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL 5
4. ACCIONES PRÁCTICAS Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS 7
5. RECOMENDACIONES PARA PROGRESAR EN EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS 18

1. INTRODUCCIÓN

OCA Group, inscrito desde Noviembre 2013 en el Pacto Mundial, deja constancia de su apoyo a los Diez principios de las Naciones Unidas mediante la entrega del cuarto informe de Comunicación de Progreso, estructurado en las 4 áreas principales de cumplimento del Pacto Mundial:

1. Derechos humanos
2. Relaciones laborales
3. Medio ambiente
4. Lucha contra la corrupción

Como se viene haciendo con periodicidad anual, a petición de Dirección General de OCA Group, EQO-NIXUS, división de consultoría internacional de OCA Group especializada en Cambio Climático, Medio Ambiente, Energía y Desarrollo Económico Sostenible, actualiza el informe de seguimiento de la aplicación de los principios del Global Compact para el período 3 noviembre 2016 a 3 noviembre 2017. En éste se incluye una descripción de las políticas que rigen la corporación, las acciones concretas que se llevan a cabo así como el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos por cada uno de los cuatro criterios establecidos.

También presentamos recomendaciones para mejorar las políticas corporativas actuales de OCA Group con el objetivo de seguir avanzando en el cumplimiento de los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

De esta forma, en la próxima entrega anual de la Comunicación de Progreso se presentarán los progresos alcanzados por la compañía en cada área de actuación, avanzando en su alineación con los principios del Pacto Mundial.

2. PERIODO

Periodo cubierto por la Comunicación de Progreso (COP)

De: 03/11/2016 A: 03/11/2017

3. DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL

A continuación presentamos la declaración de apoyo al Pacto Mundial y a sus diez principios a firmada por parte del presidente de OCA Group.

OCA CORPORATE SERVICES, S.L.., NIF B64690183 Registro Mercantil de Barcelona, Tomo 40095 Folio 1 Hoja B359855

Reg,: 2017-00000004

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que OCA Group reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Relaciones laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Ramon Fajula
Presidente de OCA Group
El Prat de Llobregat (Barcelona, España), 23 de octubre de 2017

Av. Les Garrigues, 46, Parc Empresarial, Mas Blau II, 08820 El Prat de Llobregat Tel. 934787045 Fax 934787046 ocacs@ocacs.com

4. ACCIONES PRÁCTICAS Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

4.1.1 Valoración, política y objetivos

OCA Group tiene como objetivo asegurar que tanto nuestros empleados, proveedores como socios empresariales respeten la Declaración Universal de los derechos humanos a través de nuestras relaciones laborales y empresariales con ellos, en el marco de nuestras políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

4.1.2 Implementación

OCA Group tiene como prioridad promover la concienciación de nuestros empleados en el respeto a la Declaración Universal de los derechos humanos. En el año 2017 se ha aplicado plenamente el código ético de conducta para todas las actividades de OCA Group, que tiene entre otros objetivos asegurar el respeto de los derechos humanos en los diferentes contextos económicos sociales y culturales en los que trabajamos. Este documento está alineado con las normas SGE 21, ISO 26000 y el código de conformidad de la IFIA (International Federation of Inspection Agencies).

Tal como marca el código ético, los directivos de OCA Group son los encargados de prevenir la violación de los derechos humanos en todas sus áreas de actuación, tanto externas (clientes, proveedores, etc) como internas (empleados, organización, etc). Cualquier incidencia es reportada al departamento correspondiente, particularmente en relación al trato con colaboradores internos y externos. Así mismo, OCA Group exige el cumplimiento de las legislaciones nacionales aplicables en todas sus operaciones y respeta la diversidad cultural.

No toleramos la discriminación por razones de género en ninguna de las actividades de OCA Group. Por ello, durante el 2017 hemos continuado implementando distintas medidas con el objetivo de promover la igualdad de género.

Finalmente, OCA Group continúa un año más como patrocinador de plata a través de OCA Foundation de la iniciativa promovida por la Fundación La Caixa “Alianza Empresarial para la Vacunación Infantil”. La Alianza Empresarial es un proyecto pionero en Europa que contribuye

al acceso y a la calidad de las vacunas en los países en desarrollo con el fin de alcanzar el cuarto objetivo del Milenio de Naciones Unidas: reducir en dos tercios la mortalidad infantil. Se trata de una alianza de más de 380 empresas que realizan sus donaciones a la Fundación La Caixa, a cargo de la gestión del programa. Hasta el momento más de 2,1 millones de niños han recibido la vacuna pentavalente y la vacuna neumocócica en África y América Latina.

4.1.3 Medición de resultados

En el año 2017 se ha desarrollado un Plan de Igualdad para la empresa de OCA Group OCA ICP, la mayor del grupo en personal y volumen de facturación.

Así mismo, el nuevo Portal de Comunicación Interna de OCA Group difunde con regularidad mensajes de concienciación sobre el respeto entre los empleados del grupo, como por ejemplo promoviendo una comunicación respetuosa tomando en cuentas las opiniones y sensibilidades de distintos miembros de la empresa, sumándose a otras iniciativas anteriores, como la difusión de un Manual de Lenguaje Inclusivo.

Finalmente, durante el presente periodo, OCA Group ha renovado su contribución económica a la iniciativa promovida por la Fundación La Caixa “Alianza Empresarial para la Vacunación Infantil”.

4.2. Relaciones Laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

4.2.1. Valoración, política y objetivos

Desde OCA Group reconocemos la importancia que significa el respeto de los derechos laborales de nuestros empleados, tal como establece el Pacto Mundial. La compañía apoya, protege e implementa las convenciones establecidas en la Organización Internacional del trabajo (OIT) donde se especifican los derechos fundamentales que deberían ser garantizados a todos los trabajadores, como por ejemplo el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación, la prohibición del trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación y la abolición del trabajo infantil.

Así mismo, a nivel nacional, en OCA Group basamos nuestra política de recursos humanos en la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores español que viene desarrollada al mismo tiempo por los convenios colectivos aplicables a los ámbitos sectoriales de actuación de OCA Group. En este contexto, OCA Group tiene como objetivo respetar y promover políticas de recursos humanos totalmente alineadas con los convenios aplicables, en el marco de un diálogo laboral respetuoso y constructivo.

El sistema de gestión y de Seguridad en el trabajo de la empresa está basado en la norma internacional OHSAS 18001, que permite a la empresa controlar sus riesgos de Seguridad y Salud en el trabajo mientras mejora su desempeño en el ámbito laboral.

4.2.2. Implementación

En el curso del año 2017 se ha reforzado el área de Recursos Humanos de OCA Group, con nuevos procedimientos y nuevas incorporaciones de personal.

Se ha incorporado nuevo personal especializado en selección de Recursos Humanos, reforzando el equipo humano del departamento. Como resultado, el proceso de selección de recursos humanos se ha procedimentado de forma más eficiente con nuevos formularios y aplicativos.

Se ha centralizado el proceso de selección, permitiendo dedicar más recursos de tiempo a la identificación y pre-selección de los perfiles más adecuados para cada posición. De esta forma, los directores de explotación pueden centrar sus contribuciones al proceso en la definición de las posiciones y en la selección de los candidatos finalistas, concentrando su tiempo en el ámbito en que aportan más valor añadido.

En cuanto al departamento de Prevención y Riesgos Laborales (PRL), se ha trabajado para poner al día la evaluación de riesgo de cada empresa de OCA Group, lo que ha permitido organizar las formaciones de riesgos adaptadas, entre otras, de "Primeros Auxilios", "Medidas de Emergencia y "Manejo de Extintores", así como definir los responsables de la brigada de emergencia para cada centro de trabajo.

Así mismo, se ha internalizado el servicio de prevención mancomunado para OCA Group, dirigido por el departamento PRL, permitiendo, entre otras medidas, la organización de reuniones trimestrales de coordinación y salud y la sistematización del proceso de revisiones médicas.

Finalmente, el departamento de recursos humanos y clima laboral ha continuado promoviendo a través del portal de OCA Group y con apoyo del personal de comunicación corporativa un mejor clima laboral, publicando regularmente noticias de interés general, actividades y logros de cada empresa, encuestas de carácter lúdico y entrevistas a personal diverso de distintas empresas del Grupo OCA.

4.2.3. Medición de resultados

Durante el presente período OCA Group, ha puesto al servicio de los trabajadores un total de 44 cursos de formación para 156 personas. A continuación se presentan los cursos impartidos:

- ISO 50001.
- Sistemas energéticos fotovoltaicos.
- Sistemas de freno, suspension, neumatica y ABS.
- Français dexway professional niveau A1 – cours.
- Microsoft excel 2016 (completo).
- Gestión de compliance penal. norma UNE 19601.
- Perito judicial experto en compliance penal.
- Entidades de certificación frente a la UNE 19601 compliance penal (Madrid).
- Francés intermedio.
- Formación partículas magnéticas nivel 2.
- Nuevo reglamento de protección contra incendios (RD 513/2017).
- Cualificación de soldadores y procedimientos de soldeo mediante ASME IX y normativa ISO y EN.
- Curso PRL 50 horas.
- Formación ADR (clase 7, radiactivos).

- Curso ADR mercancías peligrosas clase 7.
- Renovación mercancías peligrosas.
- PIV 4 y 5 abril.
- Renovación ADR: radioactivas.
- Partículas magnéticas nivel 2.
- Curso básico 50h PRL - medio ambiente.
- Sistemas automáticos de medidas, sam. UNE EN14181 e iitt. aspector relevantes en la realización del NGC2/ EAS.
- Sistema de Monitoreo, Reporting y Verificación (MRV) de contabilidad de gases de efecto invernadero.
- Las medidas de emisiones. toma de muestras y seguimiento de la calidad.
- Las medidas de emisiones. evaluación de la conformidad.
- Radiología industrial nivel II.
- Diseño, fabricación e inspección de recipientes a presión.
- Formación básica común en mercancías peligrosas.
- Nuevo reglamento de almacenamiento de productos químicos.
- Recurso preventivo - 50 horas.
- Trabajos en altura (curso: N16-1598).
- Plataformas elevadoras.
- RITE. projecte i memoria técnica.
- Medida de caudal en la vigilancia y control de vestidos de aguas residuales de entidades de inspección y laboratorio.
- Técnicas profesionales en auditorias de eficiencia y certificación energética en edificios de nueva construcción.
- Seguridad y prevención de riesgos contra caída, en los trabajos en altura, aplicado a estructuras.
- Renovación ADR básico + cisternas.
- Carnet de mercancías peligrosas.
- Seguridad, prevención de riesgos y rescate en espacios confinados.
- Consolidación de estados financieros.
- Perfeccionamiento y actualización laboral.
- Contabilidad fiscal: impuesto sobre sociedades e IVA.
- Curso de contabilidad avanzada.
- Conceptos y aplicación de la ley 16/2002 y decreto 176/2009 de la generalitat de catalunya e ISO 1996-2.
- Prevención de riesgos laborales.

OCA Group ha generado un total de 104 contratos indefinidos nuevos.

En el marco de las acciones del departamento de PRL, se ha habilitado un aplicativo que permite el envío automático de los Equipos de Protección Individual específicos asignados a cada nuevo empleado en función de posición y sector de actuación.

Se ha habilitado una herramienta de encuestas de salida voluntarias que permiten al departamento de Recursos Humanos, más allá de las casuísticas individuales de cada caso, detectar posibles áreas de mejora en gestión de recursos humanos de OCA Group en los ámbitos de política retributiva, conciliación familiar y mejora del clima laboral.

El departamento de recursos humanos y clima laboral con apoyo del personal de comunicación corporativa ha creado la sección "Desenfoca" dentro del portal de OCA Group que promueve acciones orientadas a general un mejor clima laboral. En este marco, se han publicado 6 encuestas con temas como "¿cuál es tu serie favorita?" o "¿cuál es tu red social favorita?" y 5 entrevistas a personal de OCA Group pertenecientes a una variedad de funciones y empresas, mostrando la diversidad de empleados en OCA Group.

Durante el 2017 se ha permitido a los empleados de OCA Group acceder a los servicios de la agencia de viajes corporativa "El Corte Inglés", de forma que los mismos puedan beneficiarse de las condiciones ventajosas negociadas para las empresas de OCA Group.

Confirmamos que en el período de referencia se ha detectado ningún incumplimiento de las convenciones marco, normativas legales aplicables y de los convenios colectivos que subscribimos.

Mientras los comités de empresa son los encargados de hacer un seguimiento para asegurar el respeto de los derechos de nuestros trabajadores, son los directivos de cada departamento, por su parte, los responsables de comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos y asegurarse de la aplicación de las políticas acordadas por la empresa.

OCA Group está también sujeto a auditorías externas para corroborar que nuestros empleados cuentan con las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

4.3. Medio Ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

4.3.1 Valoración, política y objetivos

OCA Group reconoce la importancia de los compromisos ambientales establecidos en el Pacto Mundial mediante el seguimiento exhaustivo de la gestión ambiental y estándares internacionales (ISO 9001 e ISO 14001). Así mismo, en el marco del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y su plan de acción, OCA Group tiene como objetivo la implementación de medidas de ahorro y eficiencia energética en sus actividades, que permita una progresiva mitigación de las emisiones de CO2 generadas por OCA Group.

4.3.2 Implementación

A través de OCA Foundation, OCA Group mantiene su colaboración con entidades públicas y privadas en el fomento y desarrollo del medio ambiente, promoviendo la mejora ambiental mediante el impulso de certificaciones ambientales y fomentando el conocimiento en la gestión empresarial vinculado al campo ambiental.

Se mantiene la utilización de impresiones corporativas papel 100% reciclado que permite reducir el impacto ambiental de forma significativa. Del mismo modo, se imprime por defecto a doble cara, combinando dos o cuatro páginas en una hoja y en blanco y negro.

Nuestro sistema de gestión ambiental, actualizado periódicamente por nuestra Dirección Técnica, permite un marco adecuado para respetar la normativa ambiental en cualquier área y país de actuación. Así mismo, este mismo departamento vela para el estudio e implementación de nuevas iniciativas de reducción del impacto ambiental de las empresas del Grupo.

Se han iniciado los trabajos de puesta al día de procedimientos y prácticas de gestión de calidad y medioambiental para las empresas de OCA Group EQO-NIXUS y OCA International, con el objetivo de obtener las certificaciones individuales de ISO 9001 e ISO 14001 para ambas empresas.

Así mismo, la empresa de consultoría de OCA Group, EQO-NIXUS, ha realizado el cálculo de la huella de carbono de OCA Group para 2015, incluyendo la definición de un plan de mitigación.

Los responsables de operaciones del Grupo OCA han realizado diferentes iniciativas para reducir el consumo de recursos energéticos de OCA Group, lo que a su vez reduce las emisiones de CO2. Entre otras iniciativas, continúa una recolección de datos de consumo energético sistematizada y centralizada que permite un mayor control de desviaciones y, entre otras medidas, la adecuación de los términos de potencia eléctrica al consumo real en distintos centros de trabajo.

Se ha uniformizado el stock de impresoras con un mismo proveedor, KONICA, que permite una impresión selectiva y el control de copias por parte del usuario, lo que repercute en un menor uso de papel, tinta y menor consumo energético.

Continúa la política de reciclaje de tóners, papel, plásticos, pilas así como otros residuos específicos para cada centro de trabajo.

Finalmente, el departamento de Tecnologías de Información y Comunicación ha realizado distintas iniciativas para la renovación de infraestructuras informáticas más eficientes y de menor volumen.

4.3.3 Medición de resultados

Durante el año 2017 se han realizado una serie de iniciativas destacables que tienen como objetivo la reducción del impacto sobre el medio ambiente de las actividades de OCA Group:

- EQO-NIXUS, la empresa de consultoría de OCA Group, ha iniciado la implementación de nuevos proyectos de asistencia técnica internacional que tienen como objetivo la eficiencia energética en países como Ecuador, Kenya, Sudáfrica o Romania, así como la mitigación del cambio climático en países como Brasil, Algeria, India, Liberia o China. En total, se han implementado más de 7.000 horas de trabajo dedicadas a este objetivo.
- Se ha completado la implementación del nuevo sistema de impresión electrónico y centralizado KONICA que facilita ahorro de consumos en la impresión gracias a herramientas de impresión selectiva y control de copias por parte del usuario.
- Se ha iniciado la implementación del plan de ahorro de consumo e material informático de OCA Group, mediante la virtualización de las estaciones de trabajo de cada emplead con el nuevo equipo Intel® Compute Stick STK1A32SC.
- Se ha optimizado el uso de ADSL en determinados centros de trabajo, optimizando el ancho de banda a necesidades reales de cada centro de trabajo, lo que permite la reducción de consumo eléctrico.
- Se ha reducido el consumo eléctrico en determinados centros de trabajo gracias a una reducción de los términos de potencia eléctrica.
- Se ha completado el cálculo de la huella de carbono de OCA Group en sus actividades en España para el año 2015, siendo un total de **1.519,4 tCO_{2eq}** (toneladas de CO2

equivalentes), de acuerdo a estándares homologados internacionalmente, permitiendo iniciar la comparabilidad con la huella de carbono del año anterior. En el período comprendido entre 2014 y 2015 la huella de carbon de OCA Group **se ha reducido un 0,13%.**

- Como objetivo del plan de mitigación de OCA Group, se ha propuesto Se propone fijar un objetivo de reducción de un 10% de la huella de carbono de OCA Group, tomando como año base el 2015 y año de cumplimiento el 2020, siendo el objetivo para 2020 una reducción de **151,934 Toneladas de CO_{2eq}.**

Finalmente, OCA Group, a través de EQO-NIXUS, mantiene su participación con Status Silver en la Fundación Empresa y Clima, una organización sin ánimo de lucro que trabaja por el liderazgo y compromiso empresarial en la lucha contra el cambio climático.

4.4. Lucha contra la Corrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

4.4.1 Valoración, política y objetivos

OCA Group mantiene su compromiso en la lucha contra la corrupción. Mantenemos los principios anti-corrupción promovidos por Transparency International, organización internacional que promueve la transparencia y las reformas legislativas e institucionales necesarias para evitar comportamientos delictivos.

Nuestros directivos actúan de acuerdo a conductas de transparencia y siguiendo una actitud de tolerancia cero hacia la extorsión y el soborno. Así mismo, la posición de independencia de juicio que requiere la totalidad de las actividades del Grupo OCA eleva la exigencia ética y el control permanente sobre todas nuestras actividades

4.4.2 Implementación

En el año 2017, tras su aprobación, OCA Group ha implementado un código ético de conducta aplicable a todas nuestras actividades tanto a nivel nacional como internacional, que recoge provisiones claras sobre la lucha contra la corrupción.

Para realizar un seguimiento de la aplicación del código ético así como para tratar incidencias especiales, se mantiene activo el Comité de Gestión Ética, integrado por los principales directivos de OCA Group. Tal como marca el mismo código ético, el Director de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de OCA Group coordina y establece las directrices a la dirección y los empleados.

El código ético se aplica a:

- Relaciones Externas (clientes, proveedores, otras empresas, administraciones públicas y entorno social).
- Relaciones Internas (Personal-Organización y Organización-Trabajador).

El director de cada unidad de negocio es responsable de velar por la aplicación del código ético de la parte de todos los trabajadores y de reportar cualquier irregularidad al comité ético. A su vez, cualquier trabajador puede comunicarse directamente con el comité ético si detecta cualquier irregularidad en el transcurso de su actividad profesional.

Finalmente, nuestros principios de lucha contra la corrupción y del Pacto Mundial de la ONU se promueven a través de la difusión de la documentación comercial de las empresas de OCA Group, las cuales recogen los 10 principios y explicitan nuestro compromiso con ellos.

4.4.3 Medición de resultados

El comité ético de OCA Group no registró ninguna incidencia por parte de empleados de OCA Group que fuera objeto de estudio por parte del Comité de Gestión Ética.

Durante el año 2017 se han realizado con regularidad indicaciones a nivel interno referentes a la importancia de aplicar el código ético.

Cada año los directivos hacen un balance de posibles incidencias registradas y conciencian regularmente a los empleados de los riesgos y nocividad de ser cómplice de cualquier actividad que pueda relacionarse con un acto de corrupción.

5. RECOMENDACIONES PARA PROGRESAR EN EL CUMPLIMIENTO DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Habiendo revisado las conclusiones de la presente comunicación de progreso y con el objetivo de avanzar en el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, OCA Group se plantea una serie de iniciativas de protección de derechos humanos, derechos laborales, protección medioambiental y lucha contra la corrupción.

De esta forma, podremos presentar en el próximo COP un avance efectivo y demostrable en los distintos ámbitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Recomendación 1. Organizar formación online en código ético.

Basada en los contenidos del código ético, podría reforzar el conocimiento del mismo por parte de los empleados de OCA Group.

Recomendación 2. Colaboración con iniciativas benéficas de carácter medioambiental y social.

En el marco de las actividades de OCA Foundation, se recomienda seguir participando en iniciativas de carácter medioambiental y social, de preferencia en el entorno inmediato de la empresa, de forma a hacer más tangible el impacto positivo que OCA Group genera a su alrededor, más allá de la importantísima generación de riqueza y puestos de trabajo.

Recomendación 3. Contratar el subministro de electricidad a empresas cuya generación es baja en emisiones o verde

Con el objetivo de reducir la huella de carbono de OCA Group, se propone valorar la contratación de servicios de empresas suministradoras de electricidad con mayor presencia de energías renovables, como podría ser el caso de proveedores como Acciona Green Energy Developments, Another Energy Option, Aura Energía, Axpo Iberia, etc. Se recomienda valorar la realización de una prueba piloto en una empresa o centro del grupo y si la experiencia es satisfactoria se puede ir extendiendo su práctica hasta llegar a cubrir el 10% del suministro en el año 2020, según se propone en los objetivos definidos anteriormente.

Recomendación 4. Reducción de la distancia recorrida con vehículos propios

Con el objetivo de reducir la huella de carbono de OCA Group, se proponen medidas orientadas a reducir la distancia recorrida por vehículos propios como :

- Ampliar el uso de sistemas de control GPS que permitan estudiar optimizaciones de ruta.
- Fomentar la realización de teleconferencias, videoconferencias o web conferencias en aquellas reuniones o visitas en las que la asistencia presencial no sea imprescindible, asegurando una infraestructura apropiada para tal fin (instalación videopantallas, etc).
- Fomentar el *carsharing* o *carpooling*.
- Elaborar un plan de movilidad integral y sostenible que incluya un estudio específico de opciones de movilidad sostenible en los desplazamientos por razón de trabajo.

Recomendación 5. Continuar la implementación de medidas de gestión energética alineadas con la ISO 50001.

Con el objetivo de reducir el consumo energético de OCA Group, se recomienda el estudio y aplicación de medidas de gestión alineadas con la ISO 50001. Entre otras medidas ya aplicables, podría valorarse:

- Disponer de la figura del **gestor energético en cada centro de trabajo** cuyo objetivo principal sea el de realizar un seguimiento del consumo energético del edificio, realizar un mantenimiento energético, mejorar la eficiencia del consumo e implantar medidas de ahorro de energía.
- Instalar sensores de presencia, timers y/o dimmers en las zonas de tránsito (pasillos, baños, aparcamiento, etc.).
- Sustituir luminarias por tecnología LED o de bajo consumo.
- Realizar un mantenimiento y limpieza periódico de las luminarias, debido a que la suciedad disminuye el nivel de iluminación de una lámpara.
- Fomentar el cambio de hábitos en el uso de la iluminación que priorice la iluminación natural.
- Limpiar con frecuencia los filtros y los condensadores de los equipos de refrigeración.
- En los ambientes climatizados con aire acondicionado o calefacción, asegurar el control de la temperatura, regulando el termostato conveniente.
- No exigir mucho frío al aire acondicionado al momento de ponerlo en marcha. No refrescará el ambiente rápidamente, sólo gastará más energía.

Recomendación 6. Avanzar en una adaptación paulatina a horarios según estándares de otros países europeos.

En el marco de la expansión internacional de OCA Group y tomando en cuenta iniciativas en organizaciones del sector público y privado, se propone valorar una adaptación paulatina del horario base de trabajo de las empresas de OCA Group a estándares de horarios de otros países europeos.

Recomendación 7. Aplicar una política de retribución flexible.

Se propone aplicar sistemas de retribución flexible en ámbitos como guardería, salud, tickets transportes o renting de vehículos propios, como instrumento de mejora de las condiciones contractuales de trabajadores, sin costes adicionales para la empresa. En este sentido, existen empresas especializadas en la gestión de estos sistemas, que permiten una gestión delegada, eficiente y eficaz de los mismos.

Recomendación 8. Desarrollar acciones de *Team Building* para una mejora del clima laboral.

Se recomienda la organización de actividades formativas o lúdicas con empleados y/o directivos de OCA Group, lo que permita generar un mejor clima laboral y un mayor intercambio y conocimiento mutuo entre empleados de distintas unidades, localizaciones y empresas. Entre otras iniciativas que se han implementado con éxito en otras organizaciones, podrían contemplarse: organización de eventos deportivos, organización de eventos con carácter benéfico, formaciones donde participen integrantes de distintos departamentos y empresas, organización de jornadas anuales para directivos u otros más informales y de alcance limitado a un centro de trabajo como desayunos en grupo una vez al mes o almuerzos de departamento o empresa.