



INFORME DE PROGRESO 2016

Cofely España, S.A.



Cofely España, S.A.
C/ Torrelaguna, 79
Madrid

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Comunidad/Sociedad Civil
		Medioambiente
		Proveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



La seguridad y salud de nuestros trabajadores es nuestra prioridad



En 2016, ENGIE fortalece su posición en España con una nueva marca y una nueva organización. Un cambio para proyectarse hacia un futuro sostenible, que afronta con optimismo y responsabilidad, partiendo de su sólida experiencia, un capital humano altamente cualificado y el conocimiento exhaustivo del mercado español y global de la energía.

El año 2016, es también el año en el que reafirmamos nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción. Durante este año, hemos trabajado duro y con exigencias muy elevadas en materia de ética, transparencia e integridad, empleados, salud y seguridad en el trabajo, formación, calidad y medio ambiente.

Nuestra apuesta por la mejora continua y nuestro compromiso con nuestros grupos de interés nos animan a seguir progresando.

La seguridad y salud de nuestros trabajadores es nuestra prioridad, así como proporcionar un servicio de mayor calidad y cercanía a nuestros clientes. En este sentido, uno de los objetivos para 2017 es realizar los cambios organizativos que permitan posicionar estas áreas más cerca del negocio y por ende del cliente, configurando un único Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente, Eficiencia Energética y Prevención de Riesgos Laborales que permita mejorar el servicio y la satisfacción de nuestros clientes tanto externos como internos.

La compañía sitúa a sus clientes y socios industriales en el centro de su estrategia corporativa. La mejora continua en los servicios que proponemos a nuestros clientes, la capacidad de anticiparnos a sus necesidades y de ofrecer innovación tecnológica diferenciadora, serán los principales retos a los que tendremos que enfrentarnos en 2017.

Nuestro compromiso con la sociedad es firme. Creemos en las oportunidades reales que surgen de la colaboración entre empresas y entidades sin ánimo de lucro. ENGIE apuesta por la diversidad y por la integración. Trabajaremos para generar alianzas que nos permitan incorporar trabajadores de los colectivos más vulnerables, dispuestos a aportar al resto de la plantilla capacidades diferentes y generar orgullo de pertenencia a una empresa comprometida socialmente como la nuestra.

Nuestra propuesta de valor es la sostenibilidad. La alianza con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas nuestra hoja de ruta para alcanzar estos objetivos.



Fdo. Loreto Ordóñez Solís
Country Manager Spain



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)
Cofely España, S.A.

Tipo de empresa
Empresa grande no cotizada

Dirección
C/ Torrelaguna, 79

Localidad
Madrid

Provincia
Madrid

Comunidad Autónoma
Comunidad de Madrid

Dirección Web
www.engie.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo
Loreto Ordóñez

Persona de contacto
Irene Ogea

Número de empleados directos
2107

Sector
Energetico

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios
Cofely España, perteneciente al grupo ENGIE, ofrece a sus clientes una gama completa de soluciones, integradas o a la carta, para adaptarse a sus necesidades y acompañarlo en su reto energético. Cada cliente es único y dispone de un único interlocutor que vehicula el know-how de todo un equipo de profesionales capaces de dar respuesta a la diversidad de mercados para los que trabaja: industrial, terciario, infraestructuras o residencial.

Las actividades del grupo ENGIE en España son:

GESTIÓN Y VENTA DE ENERGÍA: Venta de energía al cliente y asesoramiento en la gestión del riesgo para una completa optimización de los costes energéticos. Gestión de la generación eléctrica de terceros (instalaciones renovables y de cogeneración). Servicios de acceso al mercado mayorista (físico y financiero).

SERVICIOS ENERGÉTICOS: Gestión de servicios (electricidad, vapor, etc.). Biomasa. Contratos de rendimiento energético. Equilibrio del mix energético. Redes de calor y frío (líderes en España a través de la filial Districlima). Centrales de producción. Renovación de las instalaciones. Asesoría energética.

FACILITY MANAGEMENT: Gestión integral de inmuebles y servicios de soporte: Management Services (Hard Services/ Soft Services). Un modelo de gestión eficaz que incorpora todas aquellas actividades complementarias al negocio de nuestros clientes, así como su gestión energética. Una solución global que se adapta a las particularidades de cada sector y servicio.

GESTIÓN INTEGRAL MULTISITE: Gestión integral de instalaciones multipunto.

INGENIERÍA E INSTALACIONES: Gas. Electricidad. Refrigeración. Protección contra incendios. Telecomunicaciones y Audiovisuales. Climatización. Automoción. Seguridad. Procesos industriales y sistemas. Gestión centralizada. OPERACIÓN Y

MANTENIMIENTO: Operación y mantenimiento multitécnico en infraestructuras, instalaciones industriales y edificios.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)
48 - 240 millones

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

Cientes, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente, Proveedores

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Mediante análisis interno.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España, Italia, México y Marruecos

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

España

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

Teniendo en cuenta los valores y las políticas de la empresa, así como los retos futuros del sector. Igualmente, se han tenido en cuenta las expectativas de sus grupos de interés y los riesgos, oportunidades e impactos que representan para la empresa y que la empresa representa para ellos. Asimismo, la materialidad también se ha establecido en función de los indicadores en materia medioambiental, de calidad, de eficiencia energética, prevención de riesgos laborales y de responsabilidad social, según las Certificaciones ISO 14001, 9001, 50001, OSHAS 18001.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Este es el primer Informe de Progreso por lo que hasta ahora no ha habido difusión.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

Notas

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

No

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

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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

La entidad tiene diferentes vías de diálogo abiertas con sus Grupos de interés:

Empleados: A través de los Comités de Empresa y representantes de los trabajadores / entrevistas personales / buzones de RSC, Prevención de Riesgos Laborales y Comunicación / intranet Encuentro

Accionistas: A través de reportings / Consejo de Administración

Cientes: A través de asociaciones profesionales / evaluaciones de calidad / web corporativa / homologaciones

Medio Ambiente: A través del análisis y seguimiento de las certificaciones oficiales

Comunidad: A través de la participación en acciones solidarias Según se reciben sugerencias y/o peticiones a través de estas vías de diálogo, se analizan internamente y en la medida de lo posible se incorporan en los procesos de decisión.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Cofely España es una Sociedad Anónima. Pertenece al Grupo ENGIE en España

[Descargar elemento adjunto](#)

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores
Aún no existen indicadores concretos.

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.

El máximo órgano de gobierno de Cofely España es el Consejo de Administración, formado actualmente por tres miembros. Asimismo, la administración diaria de la Sociedad en el marco de las directrices señaladas por el Consejo, depende de un Comité Ejecutivo compuesto por los directores de cada área funcional y de negocio y liderado por la Directora General. El miembro del Comité Ejecutivo responsable de los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa en línea con los Principios del Pacto Mundial es el Director de Regulación, Relaciones Institucionales, Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa. El Presidente del Consejo de Administración no ocupa cargo ejecutivo

Organigrama

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 Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

A nivel local en España, además de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, no se desarrolla ninguna otra acción relacionada con Naciones Unidas. No obstante, el Grupo ENGIE al que pertenece Cofely España, apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otras iniciativas.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.engie.es



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:

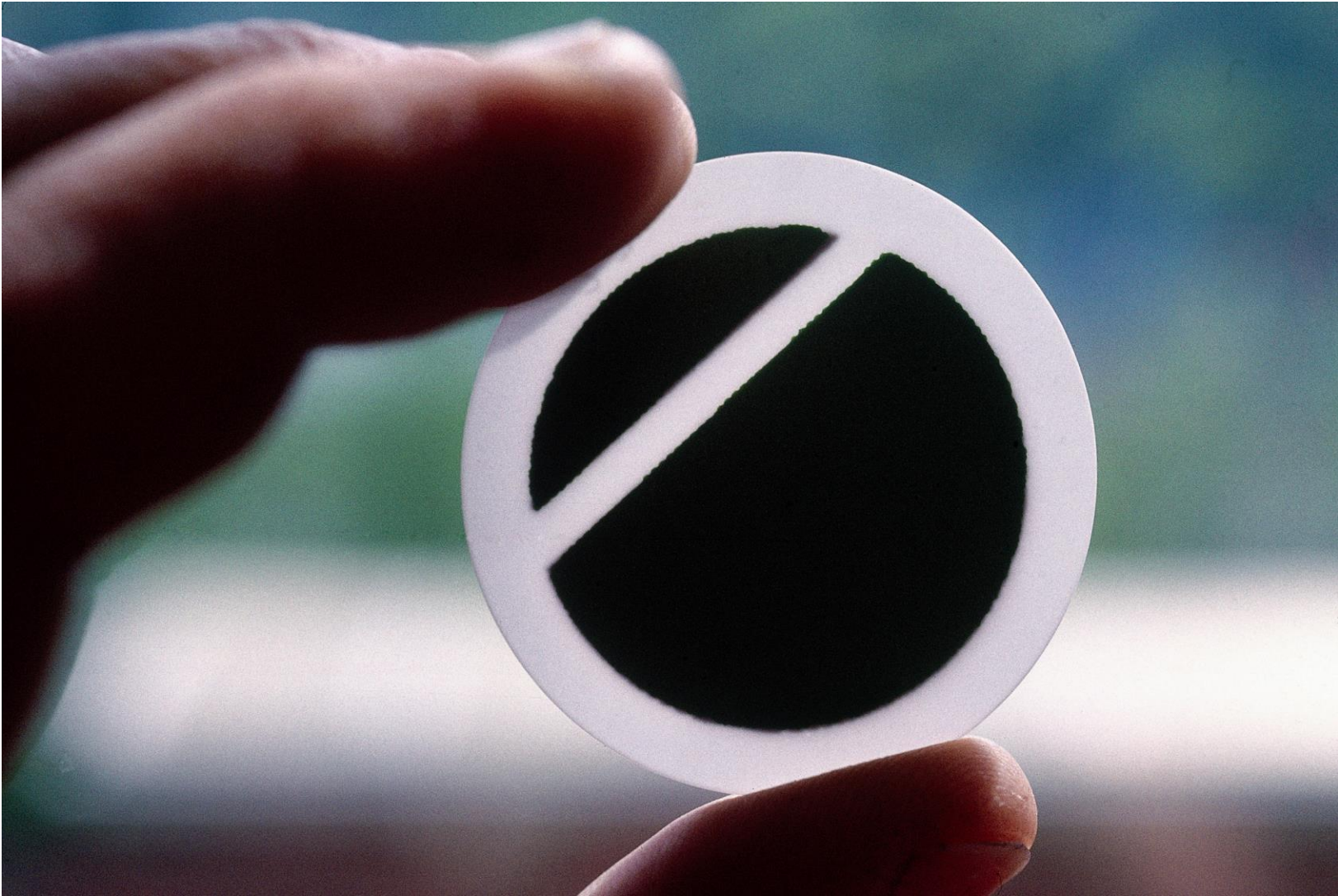
Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

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



5

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

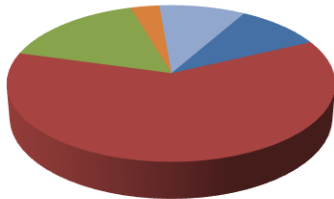
ANTICORRUPCIÓN



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 3
 Empleados: 19
 Proveedores: 5
 Accionistas: 0
 Administración: 0
 Comunidad: 1
 Medio ambiente: 3

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



95

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Satisfacción del cliente

La compañía sitúa a sus clientes y socios industriales en el centro de su estrategia corporativa, aportando soluciones a medida tanto para la gestión de la energía como para el suministro de gas natural y electricidad, de un modo flexible, dinámico y personalizado y con una orientación prioritaria a la creación de valor añadido.

Reuniones de Coordinación y Seguimiento con Clientes - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Obtenemos de nuestros clientes información sobre la idoneidad de nuestros servicios mediante:

- Reuniones de obra en el caso de los proyectos de instalaciones
- Reuniones con el cliente en los contratos de mantenimiento.
- Portales de seguimiento de actividad de nuestros clientes
- Reuniones con el cliente, y consejos de administración en el caso de las cogeneraciones.

Objetivos

Realizar de manera sistemática encuestas de satisfacción de clientes, con una periodicidad mínima anual.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

La compañía entiende la calidad como una parte primordial de su negocio tanto en las prestaciones dadas a los clientes como en las propias relaciones internas. Por ello, la gestión y los procedimientos están orientados a la mejora continua de sus servicios y al cumplimiento de los requisitos exigidos por los clientes siendo, la satisfacción de sus expectativas, la meta final.

Política de Calidad - Política

Comentarios

El cumplimiento de la política de calidad se consigue con la total implicación de todos los integrantes de la empresa y con la constante supervisión de los indicadores de seguimiento y control establecidos. Cofely España apuesta por la excelencia en sus soluciones y, como muestra de garantía y confianza para clientes y personal interno, se somete periódicamente a auditorías independientes para la certificación de sus sistemas de gestión y producción, de acuerdo a los principales estándares internacionales, entre los que se encuentran:

- **Gestión de Calidad**, CERTIFICADO ISO 9001:2008 CON ACREDITACIÓN ENAC que avala el sistema de Calidad de la organización, desde 1995.
- **Prevención de riesgos laborales** (seguridad y salud en el trabajo), CERTIFICADO OHSAS 18001:2007 que avala el sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la organización, desde 2010.
- **Gestión Energética**, CERTIFICADO ISO 50001:2011 CON ACREDITACIÓN ENAC que avala el sistema de Gestión de Eficiencia Energética, desde 2011.
- **Gestión Ambiental**, CERTIFICADO ISO 14001:2004 CON ACREDITACIÓN ENAC que avala el sistema de Gestión Ambiental de la organización, desde 2007.

Cofely España entiende el sistema de gestión de la calidad como una necesidad fundamental de su negocio, estableciendo un código de comportamiento y adoptando las acciones necesarias en todos los niveles de nuestra empresa que permitan el cumplimiento de los niveles de calidad acordados con los clientes.

La Política de Calidad se basa en los siguientes principios generales.

- Identificación de los requisitos acordados con nuestros clientes.
- Evaluar y adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la Legislación
- Implantación y mantenimiento de nuestro Sistema de Gestión certificado ISO 9001
- Formación, información y participación de los trabajadores

- Planificación y revisión de las medidas para lograr la mejora continua, la eficacia y la satisfacción del cliente
- Concienciación e integración del sistema de gestión de la calidad en todas las actividades y decisiones
- Colaboración con clientes, asociados y subcontratistas para asegurar la calidad en el desarrollo de nuestras actividades y aumentar la satisfacción de nuestros clientes.

Objetivos

- 1- Mejora en la Evaluación del Servicio a nuestros Clientes
- 2- Sistema de Planes de Calidad para Servicios
- 3- Implantar Sistema de Gestión de Incidencias para obras, servicios, energía y compras.

Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

Comentarios

Demuestra nuestra capacidad para proporcionar regularmente un producto o servicio que satisface los

requisitos del cliente y los legales y reglamentariamente aplicables. Aspira a aumentar la satisfacción del cliente a través de la aplicación eficaz del sistema, incluidos los procesos para la mejora continua del sistema y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente y los legales y reglamentariamente aplicables.

De acuerdo a la norma lo que se consigue es asegurar:

- La comprensión y el cumplimiento de los requisitos
- La necesidad de considerar los procesos.
- La obtención de resultados del desempeño y eficacia del proceso.
- La mejora continua de los procesos con base en mediciones objetivas

Objetivos

Adaptar el sistema de gestión a la nueva versión de las normas ISO9001/2015 ISO14001/2015

GRUPO DE INTERÉS
EMPLEADOS



Favoritismo en la contratación de empleados

La transparencia en la contratación de empleados es fundamental para no caer en el riesgo de favoritismo y el conflicto de interés. El favoritismo produce un efecto negativo en el rendimiento de los equipos ya que no se contrata a la persona más capacitada para un puesto. Así como en la moral de los empleados, por no respetar los valores éticos y de cumplimiento de la compañía. Siguiendo estos principios Cofely España mantiene políticas claras y procedimientos escritos sobre recursos humanos y contratación, que determinan cuáles son los criterios de la empresa en relación con el conflicto de interés en la contratación, que aplica sin distinción y de modo consistente, no importa de quién se trate.

Normativa Interna - Política

Comentarios

Los procedimientos de selección de personal tienen como objetivo evaluar las características y circunstancias de los candidatos a un puesto de trabajo para elegir, entre una multitud, a la persona que más se adapte al perfil profesional que necesita la empresa para cubrir dicho puesto. Para ello, se ha establecido un proceso de reclutamiento y selección estructurado en las siguientes etapas: definición del perfil del candidato, convocatoria o búsqueda, evaluación, selección y contratación, capacitación o formación.

Este proceso de selección busca impulsar la igualdad de oportunidades, movilidad y promociones internas dentro de la plantilla. Los medios de selección utilizados son muy amplios, ya que consideramos que de esta manera podemos acceder a un mayor número de profesionales. Entre los medios de reclutamiento utilizados se encuentran los siguientes:

- Webs de empleo
- Consultoras de Selección
- Bolsas de Empleo de Universidades y Escuelas de Negocio
- Reclutamiento a través de redes sociales

- Selección interna – Promoción, Movilidad Interna – ONE HR Recruitment.

Con el fin de facilitar la movilidad interna el grupo ENGIE, al que pertenece Cofely España, creó una herramienta específica, denominada ONE HR Recruitment, a la que tiene acceso cualquier empleado en cualquier entidad del mundo, cuyo principal objetivo es potenciar el desarrollo de los empleados y la movilidad interna.

Se trata de un proyecto importante dentro de la estrategia del Grupo ENGIE, y de nuestra organización a nivel local, que tiene varias finalidades: estimular la empleabilidad interna, potenciar el desarrollo de sus colaboradores, ampliar el colectivo de candidatos internos para las vacantes disponibles.

ONE HR Recruitment facilita a los colaboradores el acceso a posiciones abiertas y vacantes existentes tanto a nivel local como a nivel internacional

Objetivos

- 1- Eliminar la existencia de cualquier sesgo discriminatorio en el proceso de selección, implementar todas aquellas medidas y modelos más adecuados que sean necesarios para facilitar la implementación de procesos de selección lo más despersonalizados posibles
 - 2- Promover la elaboración de un código de conducta o similar que establezca las buenas prácticas en los procesos de selección.
-

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

La gestión de la igualdad y diversidad en la compañía supone, por una parte, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y, por otra parte, gestionar las distintas aproximaciones y perspectivas que cada persona desde su diferencia tiene con respecto al trabajo que desempeña. Las principales áreas de trabajo en materia de igualdad son las siguientes:

- Atraer, retener, potenciar a personas de perfiles diversos.

- Elaborar e Implementar un Plan de Igualdad en la empresa.
- Propiciar la innovación a través de mecanismos que dinamicen la interacción entre personas de diferentes culturas, orígenes y competencias.
- Crear un clima interno que coincida con el principio de igualdad y con la diversidad del entorno externo de la organización.
- Promover una cultura que haga coincidir los valores corporativos con las prioridades y necesidades de sus empleados.

2. Implementar una Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades
3. Construir un Plan de Acción a medio-largo plazo que permita poner en marcha iniciativas y actividades que supongan la implementación de esta Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades
4. Dar continuidad y más cobertura al Foro de Igualdad de Cofely España
5. Implementar y potenciar Acuerdos de Igualdad en todas las entidades que forman parte del grupo ENGIE en España y cuya estructura organizativa permita su implementación
6. Optar al Distintivo de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Plan de Igualdad - Política

Comentarios

La aplicación de políticas de gestión de la diversidad en la compañía comienzan en el año 2010. La promoción de la igualdad de oportunidades y de la diversidad está presente en todos los objetivos de la compañía. Si bien la composición de la plantilla es mayoritariamente masculina, fundamentalmente condicionado por los trabajadores en obras en la actividad de servicios, la posición de las mujeres refleja resultados favorables en cuanto a la aplicación de las políticas de diversidad:

- El salario medio y el porcentaje de contratos indefinidos es superior al de los hombres
- Hay mayor presencia femenina en actividades de costes indirectos a directos
- Incorporación más progresiva de las mujeres en puestos de mayor cualificación y responsabilidad.

En el documento anexo se muestra gráficamente esta información.

El Plan de Igualdad está incluido en el Convenio Colectivo de 2012 a 2015 y en su prórroga de 2016 a 2019. El Plan de Igualdad estableció la creación de un Foro para la Igualdad, que es el órgano que se ocupa de dar cumplimiento a los objetivos del Plan de Igualdad. Este Foro está constituido por la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Objetivos

1. Implementar los Planes de Igualdad en todas las entidades que forman parte del grupo ENGIE en España y cuya estructura organizativa permita su implementación.

[Descargar documento adjunto](#)

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-LA10

Comentarios

En materia de políticas de Responsabilidad Social Corporativa, la política de diversidad es una de las líneas prioritarias de actuación del grupo ENGIE.

En este sentido, se ha creado la plataforma WIN (Women in Networking) como una red social internacional especializada tanto en la búsqueda como en el impulso del liderazgo femenino dentro del mismo. Para ello, se celebran encuentros de la red en España, con la participación de un grupo de mujeres de distintos niveles jerárquicos, áreas y entidades dentro de ENGIE en España y la contribución de expertos en gestión de la diversidad, desarrollo profesional y recursos humanos.

Objetivos

Potenciar el liderazgo femenino a través de programas corporativos del grupo ENGIE como son el Programa WIN (Women in Networking) y otros como el Programa Promociona, Mujer y Liderazgo.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Gestionar las diferentes expectativas de los empleados es un factor clave para una plantilla diversa. En este sentido, los empleados cada vez otorgan más importancia a la conciliación de la vida laboral y vida familiar.

En Cofely España existen diferentes medidas para favorecer la conciliación.

- Horarios flexibles de entrada y salida
- Flexibilidad en los días de vacaciones
- Jornada reducida: 24 % de la plantilla femenina y un 8% de la plantilla masculina en jornada reducida

Objetivos

Analizar los resultados de las encuestas de satisfacción de empleados y evaluar cuáles son las necesidades más demandadas por los empleados en materia de conciliación y la posibilidad de implementarlas.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Más allá de ser una herramienta para neutralizar los riesgos ambientales derivados de nuestros servicios, la sensibilización en materia medioambiental se considera una oportunidad, ya que a partir de una masa crítica de empleados concienciados pueden surgir múltiples opciones de negocio relacionadas con el respeto al medio ambiente y el ahorro energético en una empresa que tiene la estructura adecuada para desarrollar estas actividades.

Política Ambiental - Política

Comentarios

La Política de Medio Ambiente de Cofely España incluye los principios de "Información, formación y participación" e "Integración y concienciación", los cuales fomentan que todos los trabajadores de la compañía tengan un alto grado de concienciación en lo referente a los impactos ambientales de nuestras actividades, independientemente de su nivel jerárquico o área funcional. La Política promueve el diálogo, para

que todos los trabajadores puedan aportar sugerencias, lo cual se traduce en el carácter abierto de las sesiones de concienciación. En este sentido este documento, como directriz primordial de la empresa en esta materia, también anima a integrar de forma transversal, la protección del medio ambiente en todas las decisiones, así como en las ofertas y servicios a nuestros clientes.

Objetivos

La programación anual de su Sistema de Gestión Integrado (SGI) tiene un objetivo relacionado con la formación y concienciación en materia medioambiental. En 2016, los esfuerzos se centran en las nuevas incorporaciones, planteando, mediante un plan de acogida, que todos los nuevos empleados, reciban la información básica sobre este Sistema, dentro del paquete de información general sobre la compañía.

Información y sensibilización - Acción / Proyecto

Comentarios

La compañía impulsa la sensibilización a través de dos cursos, de hora y media cada uno, impartidos por los Técnicos del SGI, de modo presencial, bien en cada una de las oficinas implantadas a nivel nacional, bien en aquellos centros de trabajo pertenecientes a clientes donde disponemos de personal fijo destacado. Uno de los cursos está destinado al personal de campo (Operarios), y el otro a los empleados de oficina (Departamentos de Producción, Back Office y Servicios Corporativos), en todos sus niveles jerárquicos. Esos cursos desarrollan el SGI en las áreas de Calidad, Medio Ambiente y Gestión Energética. En lo que respecta a estas dos últimas, los contenidos impartidos son entre otros: valores ambientales de la compañía, acciones a realizar en la oficina y en la actividad técnica, planificación ambiental, gestión de residuos, control de productos químicos, integración en el resto de procedimientos.

Objetivos

El objetivo es proporcionar a todos los nuevos empleados la información sobre el Sistema de Gestión Integrado al menos en los 3 primeros meses desde su incorporación, por medio de un nuevo programa dirigido especialmente a ellos. Los contenidos ambientales de este programa son, entre otros: definición del SGI, conceptos básicos aplicables de la nueva norma ISO 14001:2015, gestión de riesgos,

planificación de los aspectos y requisitos ambientales, tanto en nuestros centros como en los clientes, acciones de ahorro energético, reutilización de materiales, reducción de residuos.

Ausencia de evaluaciones de desempeño

La evaluación del desempeño tiene como finalidad definir los objetivos individuales de cada colaborador, y alinearlos con los objetivos de la empresa. De esta manera se encamina hacia una cultura de alto rendimiento de la cual se beneficien tanto el empleado como la empresa.

Evaluaciones de Desempeño - Acción / Proyecto

Comentarios

Las evaluaciones del desempeño son una herramienta de comunicación interna bidireccional muy importante en la organización con el fin de:

Para la empresa:

- Compartir una visión común en la estrategia del negocio entre todos los empleados.
- Ayudar a los miembros de cada equipo en el entendimiento de posiciones y responsabilidades, proporcionando de esta manera la dirección más adecuada para su desempeño.
- Identificar el desempeño, evaluando su contribución hacia los objetivos organizacionales.
- Servir como herramienta de comunicación bidireccional entre los responsables y los colaboradores de cada departamento.

Para el empleado:

- Permite identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para la mejora y desarrollo de sus competencias.
- Facilita hablar sobre sí mismo, su trabajo y logros, así como sobre sus oportunidades para la mejora y el desarrollo de sus competencias y habilidades.

- Proporciona la información necesaria para conocer la implicación en las funciones que se realiza y sus responsabilidades
- Crea espacios para el intercambio de información sincera, clara y directa entre el evaluador responsable y el evaluado.

La evaluación del desempeño implementada se estructura en dos partes.

- Evaluación formal a través de la fijación objetivos: vinculados al colectivo que tiene integrado en su paquete retributivo una parte de retribución variable. Los objetivos se dividen en objetivos de compañía, entre los cuales se integran objetivos de prevención de riesgos laborales, y en objetivos individuales vinculados a los valores y principios éticos del grupo y a competencias y habilidades.
- Entrevista anual individual: vinculada al Plan de Mejora y Desarrollo Profesional y que tienen que ser mantenidas entre el responsable y el colaborador.

Objetivos

- 1- Mejorar el desempeño de los empleados: en línea con las conclusiones de la evaluación. El responsable y el colaborador llevan a cabo acciones adecuadas que ayuden en la mejora del desempeño.
 - 2- Políticas de compensación: las posibles revisiones salariales se basan en los resultados obtenidos y la información que a través de la misma se pudiese obtener.
 - 3- Desarrollo profesional: ayudar a las decisiones que sobre el plan de desarrollo profesional se pudiesen tomar.
 - 4- Fuente de información: recabar información sobre las inquietudes profesionales y personales y que, de otra manera, en ocasiones son difíciles de obtener.
-

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La primera exigencia del grupo ENGIE es la garantía de seguridad y salud para todos sus empleados y sus proveedores de servicios en su lugar de trabajo, al igual que la seguridad industrial de sus instalaciones para las poblaciones vecinas. Cada año, se realizan numerosas acciones de

sensibilización, prevención, formación y compromiso de los equipos que permiten mejorar los resultados. Los objetivos son ambiciosos, encabezados por la erradicación de los accidentes mortales. Esto pasa por la aplicación de las mejores prácticas y de nuevos enfoques para seguir mejorando la identificación y el control de los riesgos relacionados con nuestras actividades.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Comentarios

La excelencia operativa en el control de los procesos y la seguridad de las instalaciones constituye un factor clave del éxito. La compañía persigue un objetivo ambicioso pero esencial: CERO ACCIDENTES. La forma de alcanzarlo es anticipándose y actuando activamente para integrar la seguridad en todo proceso y en cualquier conducta. La Política de Seguridad y Salud constituye el marco general para establecer el Programa Anual de Prevención y definir las actuaciones concretas en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

La Política de Seguridad y Salud es revisada y aprobada por la Dirección General con el compromiso de mejora de los resultados en seguridad y salud laboral. En mayo de 2016, se realizó una revisión y actualización de la política. Dicha política se encuentra accesible a los trabajadores a través del portal interno Encuentro.

En el marco de la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, se han puesto en marcha múltiples acciones: identificación de riesgos, prevención, formación, auditorías, concienciación del personal, incremento de medios, entre otros, que han permitido rebajar notablemente el número de accidentes.

Objetivos

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el Plan de Prevención de Riesgos 2017-2020 establece los siguientes objetivos:

1. Control y reducción del número de accidentes con baja registrados que permita reducir y mantener el Índice de Frecuencia y el Índice de Gravedad por debajo de los objetivos fijados. Los objetivos globales del Grupo son: Índice de Frecuencia menor de 3 y accidentes mortales a cero para el año 2020.

2. Implementar la concienciación en materia de prevención de riesgos laborales mediante la formación a toda la plantilla (mantener mínimo 90% plantilla con formación).

3. Implantar la cultura de seguridad en nuestros subcontratistas a través de un mayor control y seguimiento.

4. Promoción y mejora de la calidad de vida en el trabajo y el entorno de trabajo saludable a través de la Certificación de Empresa Saludable.

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

Comentarios

La certificación por la norma OSHAS 18001-2007 avala el Sistema de Gestión de Riesgos Laborales de la organización al ser considerado como el mayor nivel de exigencia europea en prevención de riesgos laborales. Esta certificación reconoce el esfuerzo realizado por la compañía a la hora de aplicar, de manera continuada, los nuevos y más exigentes criterios de seguridad laboral. Además, se implica a los trabajadores en la gestión preventiva y en la mejora constante de las condiciones de salud laboral, habiendo minimizado así los riesgos asociados a su actividad.

Objetivos

1. Limitar o reducir el número de desviaciones detectadas.

2. Estudiar y analizar la implantación de la ISO 45001 en sustitución de la OHSAS 18001.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Comentarios

Con la finalidad de llegar al mayor número posible de trabajadores, Cofely España utiliza todos los canales de comunicación a su disposición para campañas de concienciación y sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo. Desde los canales más clásicos: campañas de reducción de accidentes, comunicaciones semanales de accidentabilidad, jornadas de concienciación y sensibilización y comunicación de los protocolos y procedimientos de trabajo realizados en el Servicio de Prevención hasta propuestas más innovadoras como las que describimos a continuación:

Charlas de 5 minutos de seguridad: son un instrumento esencial para la concienciación en materia de seguridad, y por consiguiente, la reducción de la siniestralidad y creación de un escenario de trabajo

seguro. Estas charlas se realizan de manera periódica (máximo cada 15 días) y son una oportunidad de diálogo entre mando intermedio y operario. Unos minutos centrados en la seguridad y salud y que permiten afianzar conceptos, asegurar y garantizar la existencia y el uso de medios y recursos, analizar y comentar situaciones de riesgo con el objeto de reducir dichas situaciones y establecer las medidas preventivas necesarias.

Visitas de Comportamiento Seguro: en el Plan de Acción 2016-2020 de Salud y Seguridad del Grupo, entre las áreas de actuación, se incluye la realización de visitas de la dirección y responsables con el objeto de fomentar la implicación de la dirección y de cada empleado de forma individual en materia de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo de estas visitas es lograr que las actitudes y comportamientos de los trabajadores sean los adecuados desde el punto de vista de prevención de forma que se minimicen las situaciones y acciones peligrosas consiguiendo evitar las situaciones de riesgo y, de esta forma, reducir los accidentes. Durante la visita se observa la tarea que realiza el trabajador y a través de un diálogo cercano y abierto, se analizan los puntos positivos, puntos de mejora, comportamientos peligrosos y causas y, acciones peligrosas. Finalmente, y a través del Servicio Prevención se realiza un seguimiento de las acciones correctoras propuestas de forma que se controle y verifique la mejora continua.

Objetivos

1. Realización del 100% de visitas de comportamiento seguro según planificación.
2. Continuar con la comunicación semanal y mensual, a todos los trabajadores, del análisis de los accidentes ocurridos y buenas prácticas detectadas por el servicio de prevención
3. Continuar con la difusión de "Las Reglas que Salvan", asegurando el compromiso de todos con dichas Reglas encaminadas a evitar los accidentes graves o mortales.
4. Implantación efectiva de "5 minutos seguridad" por parte de los mandos intermedios. Control y seguimiento mensual.

Comentarios

En cumplimiento del artículo 10 de la Ley 31/1995, y del artículo 9 del R.D. 39/1997, Cofely España promueve anualmente la realización de cursos que complementen la formación técnica de los trabajadores con jornadas de formación de seguridad y salud, así como con jornadas específicas de formación para la realización de actividades en zonas ionizantes.

A lo largo del año 2016, se han llevado a cabo nuevos cursos de formación, adecuados a la Resolución de 3 de marzo de 2010 donde se publica el Acuerdo del Sector del Metal y los contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y salud en el trabajo y, sus posteriores modificaciones. De forma que se continúe con el proceso de concienciación y formación en prevención de riesgos laborales, aumentando el número de trabajadores con una formación y nivel adecuado y reciclando la formación recibida en años anteriores.

Asimismo, en la impartición de los cursos de formación se han tenido en cuenta los requerimientos por parte de los clientes, derivados de las particularidades de las instalaciones o bien de los trabajos a realizar.

Objetivos

1. Mantener un porcentaje superior al 95% de la Plantilla con formación en prevención de riesgos laborales.
2. Impartir cursos de liderazgo en materia de salud y seguridad para mandos intermedios y dirección.
3. Realizar formaciones semanales de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo según art 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
4. Realizar cursos de conducción segura

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Actualmente, la compañía se encuentra sumida en un proceso de honda transformación con nuevos retos. Sabemos que, sin las personas, su entrega y su entusiasmo, este nuevo camino no sería posible. Potenciar la capacitación y motivación de nuestros

Formación - Acción / Proyecto

trabajadores es una prioridad máxima. Las nuevas tecnologías, los desafíos procedentes de la competitividad de los mercados o los cambios organizativos son algunos de los factores que hacen necesaria la formación continua de la plantilla de la empresa. La formación se configura como una de las alternativas estratégicas que posee la compañía para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados. En interno, la formación representa un potente instrumento de retención y captación de talento, incrementa la motivación y la integración del colaborador en la organización y mejora el clima laboral.

Política de RRHH - Política

Comentarios

Anualmente, el Departamento de Recursos Humanos realiza un Plan Anual Formativo, aprobado por la Dirección General de la Empresa. El Plan está plenamente adaptado a la Política de Recursos Humanos, al Plan Estratégico de la Organización y a las inquietudes y necesidades expresadas por nuestros trabajadores.

Este plan trata de dar respuesta tanto a los requerimientos presentes de cambio como a las transformaciones laborales futuras y en concreto a los siguientes retos:

- Gestión del cambio
- Incrementar la competitividad de nuestra plantilla
- Mejorar la calidad de los procesos
- Ser competitivos con nuestros competidores y clientes
- Potenciar ENGIE como marca líder y como empleador de referencia
- Impulsar la digitalización y la innovación a través de la formación Como metodologías de formación, se imparten acciones formativas presenciales y online tanto con recursos internos como con recursos externos.

Objetivos

- 1- Adaptarse y acompañar activamente el cambio operado en la organización, mediante la realización de acciones formativas que capaciten y preparen a nuestra plantilla y colaboradores para afrontar los retos que se plantean
- 2- Reforzar la interiorización de los valores inspiradores fundamentados en los 3 pilares básicos formativos

como son Ética, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales, para asegurar el bienestar y motivación de nuestros colaboradores así como el compromiso para con sus clientes y con la sociedad.

3- Satisfacer las necesidades específicas identificadas en cada uno de los departamentos de nuestra organización, para eliminar las posibles diferencias que pudieran existir entre las competencias actuales y las competencias requeridas a medio y largo plazo.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-SO4

Comentarios

La formación se erige en uno de los pilares fundamentales en materia de prevención penal y de cumplimiento, ya que constituye un elemento imprescindible para dar a conocer a todos los empleados el modelo de organización y gestión que ha adoptado la compañía. Asimismo, a través de la formación se instruye a los empleados acerca de cuál es su papel en dicho modelo, así como de las obligaciones que deben asumir en ellos y de las consecuencias derivadas de su incumplimiento. La participación en las formaciones y cursos específicos en esta materia está debidamente acreditada por los empleados.

Las acciones formativas son objeto de un plan anual diseñado en función de los riesgos del sector de negocio de la compañía y de las necesidades identificadas para los empleados. Estas formaciones pueden ser presenciales o en formato e-learning, prácticas y fácilmente comprensibles, relevantes para el trabajo diario de los empleados, evaluadas por su eficacia y actualizadas, registradas y conservadas.

Todas las nuevas incorporaciones en la compañía reciben una charla introductoria sobre Ética y Compliance en los primeros días de su incorporación para que dispongan de unos conocimientos previos sobre la materia.

Una de las formaciones presenciales que el grupo ENGIE considera obligatorias para el colectivo de Ética & Compliance y para todos los miembros de Comités Ejecutivos del Grupo y filiales es la denominada "Comprender y prevenir el riesgo de fraude y corrupción". A finales de 2016 todos los miembros del

Comité Ejecutivo de la compañía en España habían asistido a dicha formación así como el Responsable de Ética y Compliance.

Igualmente, a finales de 2016 todos los miembros del Comité Ejecutivo siguieron la formación presencial denominada "Modelos de Prevención Penal: Política de Cumplimiento" que fue impartido por una consultora externa especializada en esta materia.

Objetivos

- 1- Tener diseñado anualmente un plan de formación en materia de Ética y Compliance para los empleados de la compañía.
- 2- Asegurar que todos los empleados siguen las formaciones obligatorias en determinadas materias de Ética y Compliance

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Cada acción formativa lleva asociada una encuesta de satisfacción y calidad que permite evaluar los siguientes indicadores clave:

- Material didáctico
- Personal docente
- Contenido formativo
- Aplicabilidad en el puesto de trabajo

Objetivos

Mejorar las encuestas de satisfacción con el objetivo de obtener un diagnóstico anual preciso de las evaluaciones obtenidas.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Con el fin de poder realizar anualmente un Plan Formativo acorde al Plan Estratégico de la compañía y a los estándares y objetivos requeridos en cada momento, se obtiene anualmente datos cuantitativos sobre el personal formado, áreas, y departamentos..

Objetivos

- 1- Mejorar los procesos de obtención de información anual sobre el personal que recibe formación.
- 2- Incrementar anualmente el número de empleados que reciben formación por parte de la empresa, focalizándose en los 3 pilares sobre los que se

fundamenta la misma: Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Ética.

3- Continuar trabajando en la estructura formativa diseñada acorde a la estrategia actual: plan de transformación comercial, idiomas, digitalización e innovación, itinerarios formativos, e-campus, universidad corporativa.

Regular la aceptación de regalos

En el ejercicio de una ciudadanía responsable, uno de los objetivos prioritarios del grupo ENGIE es desarrollar una cultura de integridad de acuerdo con los más altos estándares. Con este fin la política ética del Grupo ENGIE es categórica: "Tolerancia cero" al fraude y la corrupción, y un compromiso total en materia de cumplimiento de las leyes y normativa aplicables y un respeto íntegro de las normas éticas. En este sentido el Grupo ENGIE pretende actuar de manera transparente y responsable en las relaciones con los sectores público y privado, basadas exclusivamente en la prestación de un servicio de calidad y evitar cualquier conflicto de interés o apariencia de deshonestidad en la toma de decisiones comerciales, resultando en un beneficio para la sociedad en su conjunto.

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Comentarios

La "Guía práctica de ética" y la "Política de ética en las relaciones comerciales: Principios fundamentales" son dos documentos éticos del Grupo que recoge su posición respecto de esta materia. Los regalos e invitaciones son gestos de cortesía y deben corresponderse con los gustos y costumbres locales. El Grupo pretende limitar al máximo el número y valor de los regalos e invitaciones (incluidos viajes), tanto dados o recibidos por colaboradores del Grupo. Su frecuencia e importe deben ser determinados por los superiores jerárquicos, con una atención particular cuando se trate de relaciones con los representantes de los poderes

públicos. Siguiendo la recomendación del Grupo la compañía publicó una nueva política de Regalos e Invitaciones a finales de 2016 y que se desarrolla en la oportunidad dedicada a esta política.

Objetivos

1- Distribuir sistemáticamente la “Guía práctica de ética” a las nuevas incorporaciones a la compañía y la “política ética en las relaciones comerciales” a las de áreas comerciales garantizándose siempre la comprensión de su contenido y solicitando conformidad en su compromiso con el cumplimiento de ambos documentos éticos.

[Descargar documento adjunto](#)

Código de Compradores - Política

Comentarios

En diciembre de 2016, el Grupo ha publicado un código de conducta en la relación con los proveedores en los que se establecen los 7 principios que aplican principalmente a los integrantes del departamento de compras. Entre ellos cabe mencionar el 6º principio cuyo enunciado reza así: “evitar cualquier conflicto de intereses que pueda ir en detrimento de una toma de decisiones objetiva e independiente”. En este sentido precisa este principio que se permiten pequeños regalos que correspondan con las costumbres nacionales e invitaciones de los proveedores para asistir a eventos empresariales colectivos si tales regalos o invitaciones son de carácter puntual y el equipo directivo los ha autorizado. Este código de conducta en la relación con los proveedores ha sido distribuido en diciembre de 2016 a todos los integrantes del área de compras y solicitado conformidad en su compromiso con el cumplimiento del mismo.

Objetivos

1- Distribuir sistemáticamente el código a las nuevas incorporaciones en el área de compras, garantizándose la comprensión de su contenido y solicitando conformidad en su compromiso con el cumplimiento del mismo.

2- Recordar con una periodicidad razonable su contenido a toda el área de compras.

[Descargar documento adjunto](#)

Política Anticorrupcion - Política

Comentarios

A finales del año 2016, la compañía publicó una nueva Política de Regalos e Invitaciones, más restrictiva si cabe respecto de cuantías y aprobaciones que la vigente hasta el momento. En dicha política se identifican claramente las prácticas prohibidas, las autorizadas y las que requieren autorización, así como el procedimiento que se activa en caso de requerir dicha autorización (límites de cuantías, personas que deben autorizar y tipo de registro que debe llevarse). Un ejemplo de buenas prácticas en materia de invitaciones, siempre que la ley local lo autorice, consiste en no invitar nunca a una parte interesada en un lugar en el que esta última no podría devolverle la invitación.

Antes de aceptar u ofrecer un regalo, hay que plantearse 4 preguntas básicas:

- ¿Cuáles son las normas en materia de regalos e invitaciones de mi entidad?
- ¿Está de acuerdo mi superior jerárquico con que ofrezca o reciba este regalo?
- ¿Podría este regalo modificar mi actitud frente a la persona o la sociedad?
- ¿Puedo hablar sin sentirme molesto/a de este regalo con mis colaboradores y allegados? No debe aceptarse nunca ofrecer o recibir un regalo o invitación que por cualquier motivo incomode al empleado o pueda incomodar a su interlocutor o su entorno.

Objetivos

- 1- Desarrollar una guía de invitaciones a espectáculos deportivos y culturales
- 2- Establecer un mecanismo periódico de obtención del compromiso de cumplimiento de la política
- 3- Garantizar la comprensión de la política por todos los empleados.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Comentarios

Entre las iniciativas llevadas a cabo por la compañía en este sentido destaca la que se realiza en fechas próximas a la Navidad de hacer extensible a sus proveedores sus compromisos en materia de ética y sostenibilidad, instándoles a evitar el envío de regalos e invitaciones a los empleados de la compañía y proponiéndoles destinar el importe de los mismos al proyecto de “Intervención con infancia y familias en riesgo social” de Cruz Roja Española. Por otro lado, una

práctica habitual de algunas áreas de la compañía en caso de haber recibido algún regalo o cortesía de algún proveedor, es repartirlo entre los compañeros del mismo equipo al objeto de evitar la personalización de dicho regalo.

Objetivos

- 1- Enviar anualmente una carta a proveedores con el objetivo de sensibilizar a los proveedores en la importancia de su colaboración en este tipo de proyectos
- 2- Extender la práctica de compartir regalos a todas las áreas de la compañía.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Cumplimiento de la normativa

El primero de los cuatro principios éticos fundamentales del grupo ENGIE en torno a los cuales se articulan el conjunto de compromisos en materia de ética, es el de actuar de conformidad con las disposiciones legales y normativas. En cualquier circunstancia todos los empleados y colaboradores del Grupo deben respetar las normas internacionales, nacionales, locales y de deontología profesional relativas a sus actividades así como las políticas en materia de Ética y Compliance del Grupo.

Normativa interna de la organización - Política

Comentarios

El Consejo de Administración de la compañía aprobó en octubre de 2016 su Política de Cumplimiento Penal. Esta política desarrolla lo establecido en el Código de Ética aplicable a la compañía y, por consiguiente, enlaza con sus valores éticos, ratificando la firme voluntad de la compañía por mantener una conducta respetuosa tanto con la legislación vigente como con los estándares éticos y fijando, para ello, su marco de principios de cumplimiento en materia penal.

Objetivos

1. Alcanzar un alto nivel de comprensión de la política por parte de los empleados.
2. Obtener el compromiso de cumplimiento de la política
3. Garantizar la aplicación cotidiana de los principios recogidos en ella en el ejercicio de las funciones y responsabilidades de cada empleado.
4. Incorporar a la política los nuevos controles que implemente la compañía.

Manual de Prevención y Respuesta ante delitos. - Política

Comentarios

Recoge por escrito los procedimientos, medidas y controles existentes sobre esta materia en el seno de la compañía y tiene como finalidad principal estructurar un sistema de prevención y respuesta frente a posibles conductas delictivas aplicables a las personas jurídicas en España, todo ello a través de actuaciones y controles

en el seno de la Organización, de forma que se reduzca el riesgo de su eventual comisión.

Objetivos

- 1- Incorporar al Manual los nuevos elementos que surjan y afecten a la misma.
- 2- Obtener declaración de conocimiento de la misma por parte de la Alta Dirección.

Comité de Ética y Cumplimiento normativo - Acción / Proyecto

Comentarios

Constitución en 2016 de un Comité de Ética y Cumplimiento normativo. Dicho comité es un órgano de alto nivel que depende jerárquicamente del Consejo de Administración, a quién reporta directamente sus actividades. Es un órgano colegiado y multidisciplinar que goza de independencia en sus decisiones y con poderes autónomos de iniciativa y controlen. Está integrado por áreas corporativas (RRHH, Jurídico, Finanzas y Ética & Compliance).

Objetivos

La misión principal del Comité es la de prevenir los riesgos de Compliance a través de la implantación de un Modelo de Organización y Gestión, comúnmente denominado Programa de Compliance que recoge las medidas de vigilancia y control destinadas a este fin. Además de la implantación del mencionado Programa, el Comité está llamado a velar por la supervisión de su funcionamiento y cumplimiento. Es el encargado de la adaptación de las políticas corporativas y comportamiento ético y, además, asume las funciones de velar por la aplicación de los principios y valores que rigen la actividad de la compañía principalmente recogidos en su Código de Ética y otra normativa interna ética relacionada.

Por otro lado, del Comité deberá mantener actualizada una relación de comportamientos de riesgo para cada una de las categorías penales de aplicación a las Organizaciones en España.

El Comité debe promover igualmente un comportamiento ético en toda la organización y asesora sobre cualquier conflicto de valores que se puedan poner de manifiesto en el desarrollo de las actividades de la compañía.

Programa de Cumplimiento - Acción / Proyecto

Comentarios

La compañía ha llevado a cabo en el año 2016 la implantación de un Programa de Cumplimiento Penal con la asistencia de un gabinete externo especializado en la materia, respetando de esta manera las recomendaciones de la nueva normativa del código penal en materia de prevención de delitos. Dicho Programa contiene: - Documento de identificación y evaluación de los riesgos penales. - Análisis de las medidas de vigilancia y control de alto nivel ya implantados en la compañía y las sugerencias de mejora. - Relación de medidas de vigilancia y control más específicas. - Catálogo priorizado de delitos y Gap Análisis que incluye las recomendaciones esenciales para reforzar el entorno de control de los riesgos identificados para cada una de las figuras delictivas.

Objetivos

1- Integrar las recomendaciones y controles del

Programa de Cumplimiento en el Sistema de Gestión Integrado de la compañía contribuyendo a establecer un Sistema de Gestión del Cumplimiento en la compañía.

2- Actualizar cada cierto periodo de tiempo razonable la identificación y evaluación de los riesgos penales de la compañía.

3- En el ejercicio del principio de mejora continua la compañía deberá actualizar los controles internos en materia de prevención penal ya existentes en la organización

Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Objetivos

1- Todos los empleados deben conocer la existencia de este canal

2- Hacer extensible a las contrapartes (proveedores, clientes, socios de negocio) la existencia de este canal puesto a su disposición también.

GRUPO DE INTERÉS
COMUNIDAD



Acción social para la Comunidad

El grupo ENGIE tiene como finalidad contribuir al desarrollo de las comunidades en las que opera y devolverle a la sociedad parte de los beneficios que genera con su actividad. Con este objetivo, la compañía está impulsando alianzas con administraciones públicas, ONG y otras entidades sin ánimo de lucro para desarrollar proyectos de acción social y voluntariado corporativo.

Acción Social - Acción / Proyecto

Comentarios

El proyecto que ENGIE ha desplegado en Castelnou, Teruel, es un ejemplo de ello. Gracias a un acuerdo de colaboración con el ayuntamiento de Castelnou se han desplegado varios proyectos en favor de los más necesitados. Lo más destacado es el lanzamiento de un

servicio de taxi eléctrico que da servicio a los ancianos y personas discapacitadas que tengan que desplazarse, principalmente, a centros de salud. Nuevo mobiliario urbano, patrocinio del equipo de fútbol local, son otras acciones incluidas en ese acuerdo.

En materia de acción social, el Grupo en España desarrolla anualmente campañas de voluntariado corporativo con la participación de sus empleados en proyectos solidarios con distintas ONG y acciones de movilización de sus empleados en campañas con fines sociales como la realizada este año de recogida de móviles en desuso y la campaña Una Sonrisa por Navidad. También ha colaborado también este año en el proyecto de Cruz Roja España para la intervención con infancia y familias en riesgo social.

Objetivos

- 1- Ampliar el número de empleados que participan en voluntariado corporativo
- 2- Incrementar el impacto en la sociedad de los proyectos en los que los participan como voluntarios corporativos.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

En virtud de su Sistema de Gestión Integrado, la compañía tiene procedimientos destinados a identificar y valorar los aspectos ambientales relacionados con sus actividades. Se considera un riesgo, puesto que la ausencia de una adecuada valoración de los aspectos ambientales aplicables puede conllevar la aparición de impactos no asumibles, por desconocimiento del Sistema, o por no aplicación de medidas de prevención y control, si bien la magnitud de aquellos sería limitada dada la naturaleza de nuestros servicios.

Sistema de Gestión Ambiental - Política

Comentarios

Los procedimientos describen el proceso de identificación y valoración de aspectos ambientales que se dan, tanto en los centros propios de la compañía como en los distintos tipos de servicios: principalmente mantenimientos y obras.

Mediante los Planes de Medio Ambiente específicos por centro de trabajo se identifican los aspectos ambientales aplicables: emisiones contaminantes, parámetros de vertidos, tipos de residuos, consumos energéticos y de materiales, ruido, productos químicos, proveedores y situaciones de emergencia. Posteriormente se valoran dichos aspectos, según los criterios de frecuencia de aparición, magnitud, peligrosidad y consecuencias ambientales potenciales, de lo que resulta la significancia o no de cada aspecto. El objeto de la valoración es aplicar medidas de prevención y control, específicas y estrictas, a pie de servicio a cada aspecto significativo; si bien todos los aspectos identificados se tienen en cuenta en la planificación ambiental de la actividad. Las medidas de prevención y control se comunican a los responsables de los servicios para su conocimiento y aplicación de forma continua.

Objetivos

Si bien el proceso de identificación y valoración de

aspectos está suficientemente implantado, se plantea actualmente acometer su mejora a largo plazo, sobre todo en su modo de comunicación a los responsables, con vistas a aumentar su entendimiento del proceso y de su importancia para el desempeño ambiental de la organización. También se busca afinar la eficacia de la valoración, midiendo la evolución temporal de los aspectos.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

ENGIE en España se propone elaborar el inventario de las emisiones de gases de efecto invernadero (Huella de Carbono), ya que supone un conjunto de oportunidades para mejorar nuestro desempeño ambiental y aumentar la visión y alcance de nuestro negocio. En efecto, además de ser una herramienta de reducción de emisiones, puede incluirse en nuestra estrategia de marketing.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Comentarios

Al estudiar el impacto derivado de las emisiones contaminantes a la atmósfera, se ha apreciado un amplio margen de reducción de dichas emisiones. Abordar un proyecto que logre esa reducción supone un importante avance, dentro en la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión Ambiental (que forma parte del Sistema de gestión Integrado). El proyecto se inscribe en la tendencia de la Unión Europea a otorgar cada vez más peso al concepto de huella ambiental (huella de carbono, huella hídrica...) de las entidades. Otras motivaciones están relacionadas con la elaboración de la Huella de Carbono por parte de algunos clientes. Por otro lado, la Huella de Carbono puede convertirse en un requisito en las contrataciones públicas.

Objetivos

El principal objetivo del proyecto de Huella de Carbono es mejorar el desempeño ambiental de ENGIE, a través de un efectivo plan de reducción de emisiones. En este sentido, se considera una entrada importante al

Sistema el conocimiento sobre nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Por otro lado, este proyecto supone un buen complemento de la gestión de eficiencia energética, ya consolidada, así como identificar nuevas oportunidades de ahorros de costes y de mejora de nuestra competitividad. Sin duda, por último, se trata de una acción que proporciona valor añadido a nuestros clientes, los cuales incrementan su conocimiento de nuestro desempeño ambiental.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Se ha planteado un proyecto de cálculo de la huella de carbono de las empresas que integran a ENGIE en España, bajo un enfoque de control operativo, es decir, contabilizando el 100% de las emisiones de todas las actividades sobre las que el Grupo en España ejerce el control. Se contabilizarán las emisiones de los distintos

gases de efecto invernadero, traducidas a toneladas equivalentes de CO₂ (tCO₂eq).

Se consideran los alcances obligatorios, 1 y 2. El alcance 1 comprenderá las emisiones directas: las procedentes de los equipos de combustión y de la flota de vehículos, principalmente. Por su parte, el alcance 2 incluirá las emisiones indirectas, correspondientes a los consumos de energía eléctrica en los centros propios del Grupo en España. Además se calcularán aquellas otras emisiones indirectas (alcance 3, opcional) consideradas relevantes, las provenientes de los viajes de los empleados.

Objetivos

El proyecto descrito se encuentra en fase de estudio, al disponerse en estos momentos de solo parte de los datos necesarios, y al requerir ciertos recursos adicionales para su desarrollo. Desde el Sistema de Gestión Integrado se propondrá su aprobación durante la próxima revisión anual por la Dirección.

ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS



CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 15	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	6 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	5 10	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	5 8 10	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	8 10	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	8 12 13	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	8 12 13	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Clientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



