

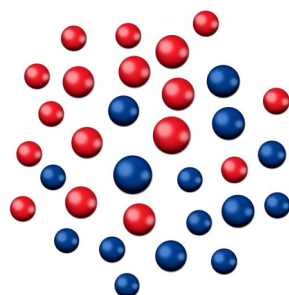
**GRUPO  
FULTON**

**TRA  
BA  
JA  
DORES**

# Informe de progreso

**2016  
2017**


**PRO  
VEE  
DORES**



**CLIENTES**







**NO ENTENDE-  
MOS EL GRUPO  
FULTON SIN  
LA IMPLICA-  
CIÓN CON  
SU ENTORNO**

1

2

3

**FULTON Y LA RSC****PRINCIPIOS:  
MISIÓN, VISIÓN Y  
VALORES****EN CIFRAS****CARTA DEL  
DIRECTOR  
GENERAL 8-9****FULTON S.A. Y  
SERVICIOS  
INTEGRALES 10-11****ORGANIGRAMA:  
GOBIERNO  
CORPORATIVO  
12-14****PRESENTACIÓN  
DEL INFORME 15****IDENTIFICACIÓN  
GRUPOS DE  
INTERÉS 16-23****MISIÓN, VISIÓN Y  
VALORES 26-27****INDICADORES  
ECONÓMICOS 30-31****PLANTILLA 32-36****CERTIFICACIONES  
37-39****PREMIOS 40-41**





4

5

6

7

**POR DENTRO**

**SERVICIOS  
COMPROMETIDOS**

**NUESTRA  
ALMA**

**PREFERENCIAS**

**POLÍTICA  
RETRIBUTIVA 44**

**FORMACIÓN 45**

**COMPROMISO  
SOCIAL 46**

**RELACIÓN  
EMPRESA-  
TRABAJADOR  
47-48**

**COMUNICACIÓN  
INTERNA 49-50**

**PLAN IGUALDAD  
GÉNERO 51-52**

**SEGURIDAD Y  
SALUD LABORAL  
53-55**

**CADENA SUMINIS-  
TRO 58-59**

**SATISFACCIÓN  
CLIENTES 60-62**

**CALIDAD  
SERVICIOS 63**

**CADENA PROVEE-  
DORES 64-65**

**INNOVACIÓN  
66-67**

**POLÍTICAS  
SOCIALES 70-73**

**PATROCINIOS Y  
COLABORACIO-  
NES 74-75**

**MEDIOAMBIENTE  
76-79**

**DECLARACIÓN  
DEL NIVEL DE  
APLICACIÓN 82**

**ÍNDICE DE INDI-  
CADORES 83-85**



# **1.Grupo Fulton y la RSC**



## DIRECTOR GENERAL

El año 2016 no ha sido un año cualquiera para el Grupo Fulton, de hecho pasará a la historia de nuestra compañía porque hemos celebrado el 50 aniversario de nuestra fundación.

Una efeméride que habla de experiencia, tradición y compromiso pero que también sirve como impulso de cara a un futuro de innovación, eficiencia y sostenibilidad.

El reconocimiento que en forma de premio a la excelencia empresarial nos otorgó FEMEVAL (Federación metalúrgica valenciana) en su gala anual lleva implícita una obligación por mantener el compromiso social.

Con el paso del tiempo la implicación del Grupo Fulton con su entorno ha ido creciendo, nuestros grupos de interés nos empujan a seguir trabajando en una línea donde cobra especial importancia la formación, el medioambiente o la igualdad de género.

Como consecuencia de esta preocupación hemos decidido realizar este informe de progreso de forma conjunta entre Fulton Servicios Integrales, suma su tercer año, y Fulton S.A. que se estrena en este capítulo.

Como empresas ‘hermanas’ comparten misión, visión y valores aunque la gestión diaria la realicen de forma independiente.

En estos últimos 365 días hemos seguido dando pasos como la inscripción en el Global Compact o el registro como socio en la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Es por tanto evidente que nuestra intención es mantener esta memoria de sostenibilidad en los años próximos para seguir mostrando en el futuro lo que hacemos a nivel económico pero aún más importante las iniciativas que promovemos a nivel social.



**Luis Romero Pérez**



El Premio a la excelencia empresarial otorgado por FEMEVAL lleva implícito una obligación por mantener el compromiso social.

## Fulton S.A. y Fulton Servicios Integrales

Las empresas Fulton S.A. y Fulton Servicios Integrales se han convertido en los últimos años en un referente a nivel nacional en lo que a instalaciones electromecánicas y mantenimiento se refiere. Ambas tienen el mismo propietario pero su gestión diaria es independiente aunque desde 2016 han sido integradas bajo el nombre comercial de Grupo Fulton. Como parte de esta estrategia comercial comparten protagonismo con otras divisiones en las que se estructura la compañía como Cleanroom o Salas Blancas, Servicios Energéticos, Industria y Energía o ERP (ingeniería y construcción).

Estas áreas son el reflejo del crecimiento de una empresa que ha diversificado sus servicios y que es capaz de aportar a sus clientes los últimos avances tecnológicos, inversiones en innovación, eficiencia energética, etc..

Fulton S.A. ha celebrado en este 2016 el cincuenta aniversario de su nacimiento ya que en 1.966 surgió como una empresa dedicada exclusivamente al sector de la climatización y refrigeración industrial. Entonces empezó a hacerse un nombre en el sector bajo el lema ‘Creamos buen clima’.

En el año 2000, con un cambio de directiva y la llegada a su dirección de Luis Romero, se acelera su crecimiento. Unos cambios que generan una nueva necesidad, el mantenimiento integral y la eficiencia energética, que aparecen como rasgo de identidad de Fulton Servicios Integrales y Fulton Servicios Energéticos. La primera con entidad jurídica propia y cuentas separadas a la matriz, Fulton S.A., mientras que la segunda tan solo como marca comercial. Más tarde se produce la expansión geográfica que nos ha llevado a crear sedes a lo largo de toda la geografía española como Madrid, Cataluña, Aragón, Murcia, Andalucía, Castilla-La Mancha, Castilla-León donde gestionamos y ejecutamos grandes proyectos.





## Organigrama: Gobierno corporativo

En el año 2016 se han producido cambios significativos en los órganos de dirección que han afectado fundamentalmente a Fulton Servicios Integrales pero que a su vez han repercutido en la estructura de Fulton S.A.

La empresa destituyó a los antiguos gestores y los relevó por José Penáguila Montaúd – hasta ahora director de producción en FSA – y por José Manuel Villanueva, que al cargo de Director Técnico, añade ahora el de Director de Operaciones.

Como consecuencia de este cambio, Eduardo Montagud se ha hecho cargo de la dirección de producción en Fulton S.A. al haber dejado vacante el puesto José Penáguila.

De esta forma se continúa apostando por directivos que proceden de comunidades locales (100%) y que por lo tanto viven en lugares próximos al centro de trabajo.

### **GOBIERNO CORPORATIVO**

El administrador único de ambas sociedades es elegido por la Junta General, compuesta en su totalidad por personas que ocupan cargos directivos, y por periodos de seis años, siendo su próxima renovación en el año 2017.

## ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

### ADMINISTRADOR ÚNICO

Luis Romero Pérez

### CUADRO DIRECTIVO

#### FSA

**Director General:** Luis Romero Pérez

**Director Comercial:** Luis Romero Olmos

**Director de Producción:** Eduardo Montagud

#### FSI

**Director General:** Luis Romero Pérez

**Gerente:** José Penáguila Montaúd

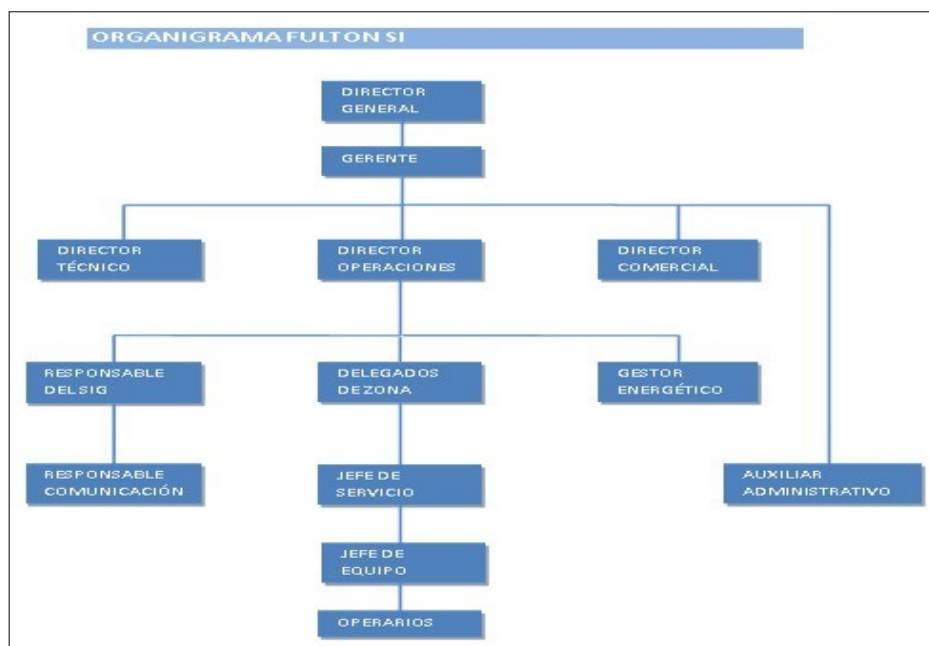
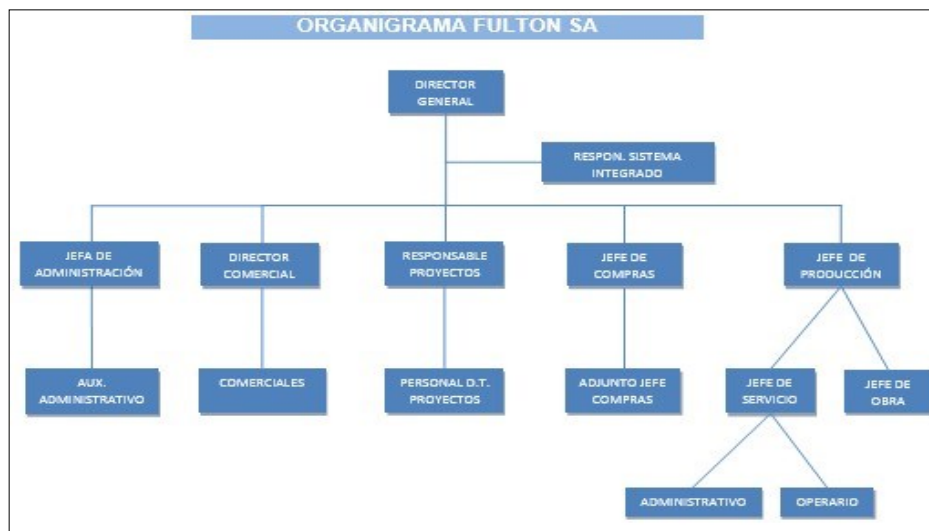
**Director Operaciones y Técnico:** José Manuel Villanueva

**Directora Comercial:** Pilar Olmos Maldonado

Las funciones, obligaciones y responsabilidades propias de cada uno de los directivos del Grupo Fulton se encuentran descritas en las correspondientes fichas descriptivas de los perfiles de puestos de trabajo como parte de la información que sistemáticamente es auditada en base a la certificación ISO.



A continuación mostramos un organigrama tanto de Fulton S.A. como de Fulton Servicios Integrales con la voluntad de mostrar las interrelaciones existentes en cada una de las áreas que conforman la empresa.



Respecto al funcionamiento de los órganos de dirección de ambas compañías queremos expresar que con frecuencia mensual se realizan reuniones de Dirección (Dirección General, Gerencia, Directores y Delegados de la empresa) para tratar temas sobre el resultado de la empresa, indicaciones de Dirección General a Delegaciones, indicadores de gestión, objetivos alcanzados, seguimiento y opciones comerciales, Recursos Humanos (Contratación, trata-

miento quejas y recomendaciones, etc..) y otros asuntos de interés (temas de calidad, prevención, medio ambiente, I+D+i).

Estas reuniones mensuales de Dirección, junto a las reuniones de la Junta General, el máximo órgano de gobierno, posibilitan a los directivos y accionistas transmitir indicaciones y recomendaciones a la organización, del mismo modo que sucede en los Comités Trimestrales de Gestión de la empresa (Calidad, Prevención, Medio ambiente e I+D+i).

## Presentación del informe

El informe de progreso abarca a la totalidad del Grupo: Fulton Servicios Integrales y Fulton SA. Este hecho, naturalmente, no sólo ha afectado a la comparabilidad de los datos publicados en el informe, sino que también ha motivado algunos cambios en el proceso diseñado para el análisis de la materialidad, como queda explicado en el informe pertinente. Por todo ello, a lo largo de la memoria se mostrará información que afectará a cada una de las empresas por separado, así como indicadores resultantes de un tratamiento agregado, siempre y en todos los casos debidamente informado.

Por último, queremos dejar constancia de la inexistencia de limitaciones al alcance o cobertura del informe ni a la información incluida en la misma, así como de ninguna consecuencia derivada de la reexpresión de información perteneciente a otros ejercicios respecto de la anterior memoria de sostenibilidad publicada. En consecuencia, mostramos nuestra satisfacción por haber dado un nuevo paso en nuestro objetivo de asentar las bases, herramientas y criterios que han de servirnos para informar de los distintos indicadores que establece el GRI en este ejercicio y en futuras publicaciones del informe, facilitando de esta forma la consiguiente comparabilidad de los datos en distintos periodos. Cualquier cambio en los mecanismos de cálculo y métodos de valoración que deba implementarse en el futuro será convenientemente informado para hacer prevalecer los principios de transparencia, comparabilidad y honestidad.

## Identificación Grupos de Interés

La identificación de los grupos de interés se ha llevado a cabo de forma conjunta entre los responsables de sostenibilidad de Fulton Servicios Integrales y Fulton SA, dejando constancia de 3 evidencias:

**.- Ambas empresas comparten los mismos grupos de interés.**

**.- Ambas empresas reconocen la posibilidad de que sean precisamente estos los grupos de interés que pueden verse afectados por los impactos que como empresas producen en cada uno de los Aspectos.**

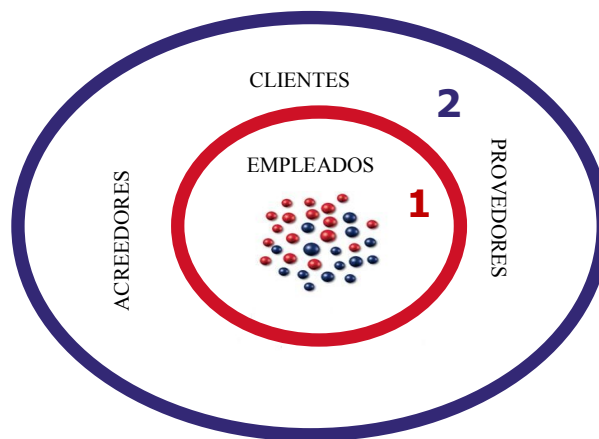
**.- Ambas empresas concuerdan en la ubicación de los grupos de interés respecto al área de influencia de Fulton Servicios Integrales y Fulton SA como entidades generadoras de impactos (tanto positivos como negativos).**

Los 4 grupos de interés resultantes para Grupo Fulton son aquellos que tienen una incidencia sobre la actividad de nuestro Grupo, a partir de las actuaciones de Fulton Servicios Integrales y Fulton SA, o los que podrían verse afectados por el mismo. Por este motivo, el análisis de la materialidad se ha llevado a cabo con estos grupos, sirviendo en consecuencia para identificar los ámbitos e indicadores a informar en este informe de progreso.

Cabe mencionar que el proceso de consulta a los distintos grupos de interés se ha llevado a cabo de forma individual por cada una de las empresas del Grupo. Con todo, en ambos casos se ha optado por fortalecer los canales de comunicación activos ya existentes, como pueden ser las encuestas de satisfacción a empleados y a clientes, y las encuestas a proveedores y acreedores en el caso de Fulton Servicios Integrales (como consecuencia del anterior proceso de consulta), a la vez que habilitar nuevos canales de comunicación con los proveedores y acreedores en el caso de Fulton SA.

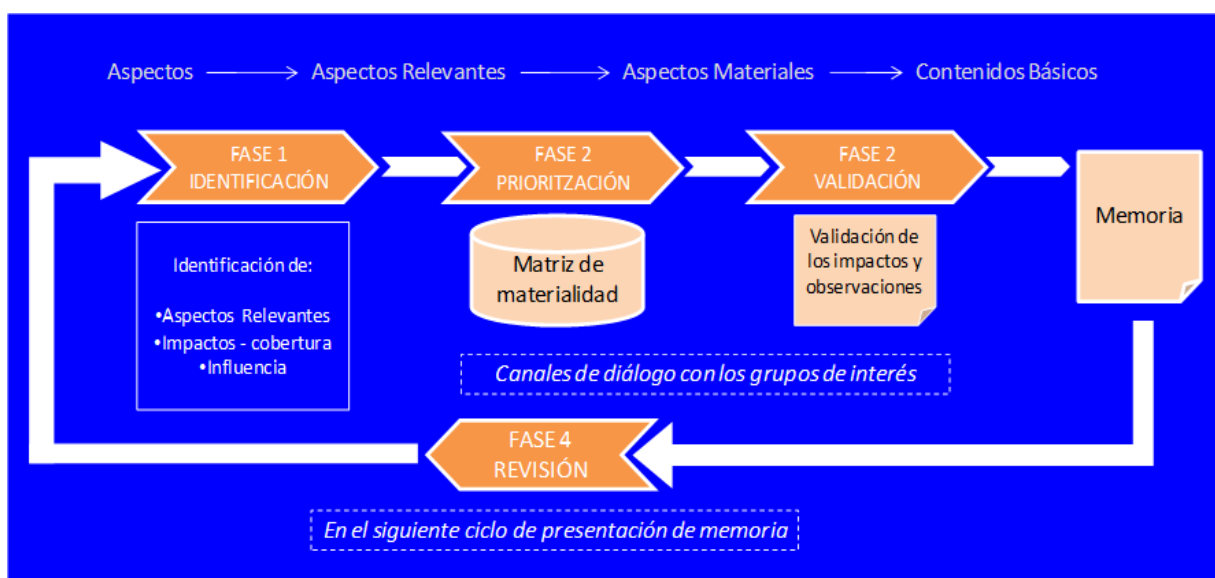


Dicha ubicación facilitó la tarea de dimensionar la intensidad, velocidad y recorrido de los impactos, al permitir identificar distintas áreas de influencia:



El proceso seguido para el análisis de la materialidad ha mantenido las directrices marcadas por el GRI en su versión G4 de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, y ha considerado para su ejecución la potenciación de los canales de comunicación ya existentes entre las empresas del Grupo Fulton y sus grupos de interés, así como la construcción y formalización de nuevos canales y/o herramientas favorecedoras del diálogo.

A continuación se muestra el gráfico del proceso llevado a cabo para el análisis de la materialidad:



## Identificación aspectos relevantes

La identificación de los Aspectos Relevantes se ha llevado a cabo a partir del consenso establecido entre los Responsables de Sostenibilidad y la Dirección de Fulton Servicios Integrales y Fulton SA.

Para llevar a cabo esta primera fase, los responsables de sostenibilidad de ambas de empresas han aceptado los siguientes criterios:

- 1.- Incorporación de los anteriores resultados en la matriz de análisis de la materialidad como punto de partida para conocer la posición del Grupo Fulton en cada uno de los Aspectos.**
- 2.- Adopción de un acuerdo entre los responsables de sostenibilidad de las empresas del Grupo (Fulton Servicios Integrales y Fulton SA) para considerar como válido el punto de partida que marcaban dichos resultados (tanto en valor como en grupos de interés afectados).**
- 3.- Identificación de nuevos impactos y afectaciones de los mismos a los grupos de interés, toda vez que la incorporación de Fulton SA en la matriz comportaba algunos cambios en este sentido.**

FASE 1: Identificación de Aspectos Relevantes							
Categoría	Aspecto	Cobertura					
		Grupo de interés				Influencia	Lugar
		Empleados	Proveedores	Acreedores	Cientes		
ECONOMÍA	Desempeño económico	4,19	3,90			Decisiva	Ambos
	Presencia en el mercado	3,62				Decisiva	Interno
	Consecuencias económicas indirectas				3,31	Informativa	Externo
	Prácticas de adquisición		3,87	3,69		Decisiva	Externo
MEDIO AMBIENTE	Materiales	3,78				Informativa	Interno
	Energía	3,75				Informativa	Interno
	Agua	3,75				Informativa	Interno
	Biodiversidad						
	Emisiones	3,75			4,44	Informativa	Ambos
	Efluentes y residuos	3,78				Informativa	Interno
	Productos y servicios				4,44	Informativa	Externo
	Cumplimiento regulatorio	4,11	3,88	3,26	4,16	Decisiva	Ambos
	Transporte						
	Inversiones	3,75			3,58	Informativa	Ambos
	Evaluación ambiental de los proveedores		4,09	3,83		Decisiva	Externo
	Mecanismos de reclamación en materia ambiental	3,22	3,87	3,87	3,79	Informativa	Ambos
DESEMPEÑO SOCIAL	PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO						
	Empleo	3,38				Decisiva	Interno
	Relaciones entre los trabajadores y la dirección	3,38				Decisiva	Interno
	Salud y seguridad en el trabajo	3,51		4,01		Decisiva	Ambos
	Capacitación y educación	3,06				Decisiva	Interno
	Diversidad e igualdad de oportunidades	3,93			4,26	Decisiva	Ambos
	Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	3,93			4,26	Decisiva	Ambos
	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores		4,19	4,25		Informativa	Externo
	Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	3,22	3,87	3,87	3,79	Informativa	Ambos
	DERECHOS HUMANOS						
	Inversión		4,47	4,32		Informativa	Externo
	No discriminación	3,87				Decisiva	Interno
	Libertad de asociación y negociación colectiva	3,51				Informativa	Interno
	Trabajo infantil	4,08	4,47	4,32		Decisiva	Ambos
	Trabajo forzoso	4,08	4,47	4,32		Decisiva	Ambos
	Medidas de seguridad			4,01		Informativa	Externo
	Derechos de la población indígena						
	Evaluación						
	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos		4,47	4,32		Decisiva	Externo
	Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	3,22	3,87	3,87	3,79	Informativa	Ambos
	SOCIEDAD						
	Comunidades locales	3,53		NUEVO	3,47	Informativa	Ambos
	Lucha contra la corrupción	3,74				Decisiva	Interno
	Política pública						
	Prácticas de competencia desleal	4,06			4,10	Informativa	Ambos
	Cumplimiento regulatorio	NUEVO			4,10	Informativa	Ambos
	Evaluación de la repercusión social de los proveedores		3,81	3,85		Informativa	Externo
	Mecanismos de reclamación por impacto social	3,22	3,87	3,87	3,79	Informativa	Ambos
	RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS						
	Salud y seguridad de los clientes				4,30	Decisiva	Externo
	Etiquetado de los productos y servicios				3,73	Decisiva	Externo
	Comunicaciones de Marketing				3,73	Decisiva	Externo
	Privacidad de los clientes				4,33	Decisiva	Externo
	Cumplimiento regulatorio				4,10	Informativa	Externo

## Identificación aspectos materiales

En base a la identificación y cualificación de los impactos generados por Fulton Servicios Integrales y Fulton SA en cada uno de los Aspectos, el proceso de priorización y de identificación de Aspectos Relevantes con los distintos grupos de interés se ha llevado a cabo a partir de las siguientes herramientas y canales:

El diseño de encuestas activas que han contenido, de forma ordenada, descripciones de las actuaciones de Fulton Servicios Integrales y Fulton SA en cada uno de los Aspectos en que se identificó que las empresas generaban un impacto en cada uno de sus grupos de interés.

La validación y/o la modificación de las encuestas de satisfacción ya existentes para asegurar la inclusión de aquellos Aspectos en que se identificó que Fulton Servicios Integrales y Fulton SA generaban un impacto en cada uno de sus grupos de interés.

La metodología utilizada para esta Fase se ha basado en asegurar la disponibilidad en todo momento de resultados cuantificables a partir de las respuestas obtenidas de las encuestas. De este modo, se ha trabajado para disponer de preguntas cuyas respuestas siempre fueran ofrecidas en valores cuantificables, de forma que su tratamiento posterior asegurara la comparación bajo una misma escala.

Una vez obtenidos los resultados de las encuestas, así como efectuada la conversión del análisis previo realizado por los Responsables de Sostenibilidad de Fulton Servicios Integrales y Fulton SA y validado por la Dirección del Grupo Fulton, se ha llevado a cabo la incorporación de los resultados en la matriz de materialidad.

Asimismo, para asegurar la comparabilidad de la información, se ha aplicado un factor de corrección al valor resultante y agregado para el Grupo Fulton.

Ejemplo de factor de corrección: en el Aspecto “Desempeño económico”, el factor de corrección aplicado sobre el resultado global del Grupo Fulton ha sido de +0,12. Dicho valor

ha sido sumado al resultado inicial obtenido para el impacto del Grupo en este Aspecto, y que era de 4,38 una vez aplicados los distintos criterios descritos en el apartado anterior. El factor de corrección ha sido calculado a partir de la suma de las diferencias obtenidas, en cada uno de los grupos de interés de aplicación, entre el valor agregado actual resultante para el Grupo Fulton y el valor obtenido por Fulton Servicios Integrales en la anterior consulta a sus grupos de interés.

FASE 2: Priorización de los Aspectos (Aspectos Materiales)															
Categoría	Aspecto	Fulton	Empleados			Proveedores			Acreedores			Clientes			Global
			Fulton SI	Fulton SA	Global	Fulton SI	Fulton SA	Global	Fulton SI	Fulton SA	Global	Fulton SI	Fulton SA	Global	
ECONOMÍA	Desempeño económico	4,50	4,32	4,36	4,34	3,50	4,25	3,88							4,24
	Presencia en el mercado	3,50	3,83	4,14	3,99										3,74
	Consecuencias económicas indirectas	2,22										3,11	4,20	3,65	2,94
	Prácticas de adquisición	3,71				3,69	4,17	3,93	3,96	4,47	4,21				3,95
MEDIO AMBIENTE	Materiales	2,60	3,58	4,18	3,88										3,24
	Energía	2,92	4,09	4,25	4,17										3,55
	Agua	2,92	4,09	4,25	4,17										3,55
	Biodiversidad														
	Emisiones	4,28	4,09	4,25	4,17							4,50	4,60	4,55	4,33
	Efluentes y residuos	2,60	3,58	4,18	3,88										3,24
	Productos y servicios	1,98										4,50	4,60	4,55	3,27
	Cumplimiento regulatorio	5,00	4,33	4,36	4,35	3,86	4,42	4,14	3,46	3,35	3,41	4,05	4,60	4,33	4,24
	Transporte														
	Inversiones	4,35	4,09	4,25	4,17							3,32	4,20	3,76	4,09
	Evaluación ambiental de los proveedores	3,01				3,86	4,25	4,06	3,92	3,59	3,75				3,61
	Mecanismos de reclamación en materia ambiental	4,82	3,34	3,54	3,44	3,86	4,25	4,06	3,83	3,88	3,86	3,47	4,20	3,84	4,00
	PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO														
	Empleo	3,12	3,20	3,54	3,37										3,24
DESEMPEÑO SOCIAL	Relaciones entre los trabajadores y la dirección	3,12	3,20	3,54	3,37										3,24
	Salud y seguridad en el trabajo	4,75	3,42	4,00	3,71				4,13	4,24	4,18				4,21
	Capacitación y educación	2,98	2,72	3,11	2,91										2,95
	Diversidad e igualdad de oportunidades	4,36	4,31	4,14	4,22							3,89	4,00	3,95	4,18
	Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	4,36	4,31	4,14	4,22							3,89	4,00	3,95	4,18
	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	2,77				4,21	4,39	4,30	4,40	4,41	4,40				3,82
	Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	4,82	3,34	3,54	3,44	3,86	4,25	4,06	3,83	3,88	3,86	3,47	4,20	3,84	4,00
	DERECHOS HUMANOS														
	Inversión	2,57				4,40	4,61	4,51	4,54	4,18	4,36				3,81
	No discriminación	3,27	4,06	3,96	4,01										3,64
	Libertad de asociación y negociación colectiva	2,68	3,58	3,79	3,68										3,18
	Trabajo infantil	4,59	4,27	4,18	4,22	4,40	4,61	4,51	4,54	4,18	4,36				4,42
	Trabajo forzoso	4,59	4,27	4,18	4,22	4,40	4,61	4,51	4,54	4,18	4,36				4,42
	Medidas de seguridad	2,04							4,13	4,24	4,18				3,11
	Derechos de la población indígena														
	Evaluación														
	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	3,20				4,40	4,61	4,51	4,54	4,18	4,36				4,02
	Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	4,82	3,34	3,54	3,44	3,86	4,25	4,06	3,83	3,88	3,86	3,47	4,20	3,84	4,00
	SOCIEDAD														
	Comunidades locales	4,07	3,43	3,82	3,62				3,92	4,18	4,05	3,18	4,20	3,69	3,86
	Lucha contra la corrupción	3,26	3,56	4,18	3,87										3,57
	Política pública														
	Prácticas de competencia desleal	4,23	4,50	4,54	4,52							4,03	4,20	4,11	4,29
	Cumplimiento regulatorio	3,77	4,19	4,36	4,27							4,03	4,20	4,11	4,05
	Evaluación de la repercusión social de los proveedores	2,32				3,61	4,00	3,81	3,69	3,65	3,67				3,27
	Mecanismos de reclamación por impacto social	4,82	3,34	3,54	3,44	3,86	4,25	4,06	3,83	3,88	3,86	3,47	4,20	3,84	4,00
	RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS														
	Salud y seguridad de los clientes	2,55										4,11	4,60	4,35	3,45
	Etiquetado de los productos y servicios	2,46										3,37	4,00	3,68	3,07
	Comunicaciones de Marketing	2,46										3,37	4,00	3,68	3,07
	Privacidad de los clientes	2,52										4,32	4,40	4,36	3,44
	Cumplimiento regulatorio	1,89										4,03	4,20	4,11	3,00

Nota: Las celdas amarillas se corresponden con los nuevos impactos identificados



## Identificación contenidos básicos

La priorización realizada sobre los Aspectos por parte de cada uno de los grupos de interés no sólo ha permitido determinar la Relevancia de cada uno de los Aspectos, sino que también ha facilitado el proceso de catalogación de los propios Aspectos, validando así la Materialidad de cada uno de los mismos.

Para la identificación y la validación de los Aspectos Materiales a incorporar en la memoria de sostenibilidad, se han realizado 2 tareas específicas:

- 1.- Identificar el límite para la consideración de la materialidad, y que ha quedado finalmente resuelto en 3,35 sobre 5 (al responder este valor al 66% de 5, porcentaje considerado como mínimo necesario para asegurar un cierto peso).**
- 2.- Validar la batería de Aspectos Materiales resultantes, que se ha llevado a cabo por parte los Responsables de Sostenibilidad del Grupo Fulton durante el mes de octubre del 2017.**

La materialización de estas tareas puede observarse en la tabla que aparece en la página siguiente y que muestra la matriz completa con la identificación de los Aspectos Materiales identificados, priorizados y validados por Grupo Fulton y sus respectivos grupos de interés.

FASE 2: Priorización de los Aspectos (Aspectos Materiales)																	Global	Catalogación del Aspecto (Mínimo 3,35)
Categoría	Aspecto	Fulton	Empleados			Proveedores			Acreedores			Clientes						
			Fulton SI	Fulton SA	Global	Fulton SI	Fulton SA	Global	Fulton SI	Fulton SA	Global	Fulton SI	Fulton SA	Global				
ECONOMÍA	Desempeño económico	4,50	4,32	4,36	4,34	3,50	4,25	3,88							4,24	Material		
	Presencia en el mercado	3,50	3,83	4,14	3,99										3,74	Material		
	Consecuencias económicas indirectas	2,22										3,11	4,20	3,65	2,94	No material		
	Prácticas de adquisición	3,71				3,69	4,17	3,93	3,96	4,47	4,21				3,95	Material		
MEDIO AMBIENTE	Materiales	2,60	3,58	4,18	3,88										3,24	No material		
	Energía	2,92	4,09	4,25	4,17										3,55	Material		
	Agua	2,92	4,09	4,25	4,17										3,55	Material		
	Biodiversidad																	
	Emisiones	4,28	4,09	4,25	4,17							4,50	4,60	4,55	4,33	Material		
	Efluentes y residuos	2,60	3,58	4,18	3,88										3,24	No material		
	Productos y servicios	1,98										4,50	4,60	4,55	3,27	No material		
	Cumplimiento regulatorio	5,00	4,33	4,36	4,35	3,86	4,42	4,14	3,46	3,35	3,41	4,05	4,60	4,33	4,24	Material		
	Transporte																	
	Inversiones	4,35	4,09	4,25	4,17							3,32	4,20	3,76	4,09	Material		
	Evaluación ambiental de los proveedores	3,01				3,86	4,25	4,06	3,92	3,59	3,75				3,61	Material		
	Mecanismos de reclamación en materia ambiental	4,82	3,34	3,54	3,44	3,86	4,25	4,06	3,83	3,88	3,86	3,47	4,20	3,84	4,00	Material		
DESEMPEÑO SOCIAL	PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO																	
	Empleo	3,12	3,20	3,54	3,37										3,24	No material		
	Relaciones entre los trabajadores y la dirección	3,12	3,20	3,54	3,37										3,24	No material		
	Salud y seguridad en el trabajo	4,75	3,42	4,00	3,71				4,13	4,24	4,18				4,21	Material		
	Capacitación y educación	2,98	2,72	3,11	2,91										2,95	No material		
	Diversidad e igualdad de oportunidades	4,36	4,31	4,14	4,22							3,89	4,00	3,95	4,18	Material		
	Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	4,36	4,31	4,14	4,22							3,89	4,00	3,95	4,18	Material		
	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	2,77				4,21	4,39	4,30	4,40	4,41	4,40				3,82	Material		
	Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	4,82	3,34	3,54	3,44	3,86	4,25	4,06	3,83	3,88	3,86	3,47	4,20	3,84	4,00	Material		
	DERECHOS HUMANOS																	
	Inversión	2,57				4,40	4,61	4,51	4,54	4,18	4,36				3,81	Material		
	No discriminación	3,27	4,06	3,96	4,01										3,64	Material		
	Libertad de asociación y negociación colectiva	2,68	3,58	3,79	3,68										3,18	No material		
	Trabajo infantil	4,59	4,27	4,18	4,22	4,40	4,61	4,51	4,54	4,18	4,36				4,42	Material		
	Trabajo forzoso	4,59	4,27	4,18	4,22	4,40	4,61	4,51	4,54	4,18	4,36				4,42	Material		
	Medidas de seguridad	2,04							4,13	4,24	4,18				3,11	No material		
	Derechos de la población indígena																	
	Evaluación																	
	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	3,20				4,40	4,61	4,51	4,54	4,18	4,36				4,02	Material		
	Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	4,82	3,34	3,54	3,44	3,86	4,25	4,06	3,83	3,88	3,86	3,47	4,20	3,84	4,00	Material		
	SOCIEDAD																	
	Comunidades locales	4,07	3,43	3,82	3,62				3,92	4,18	4,05	3,18	4,20	3,69	3,86	Material		
	Lucha contra la corrupción	3,26	3,56	4,18	3,87										3,57	Material		
	Política pública																	
	Prácticas de competencia desleal	4,23	4,50	4,54	4,52							4,03	4,20	4,11	4,29	Material		
	Cumplimiento regulatorio	3,77	4,19	4,36	4,27							4,03	4,20	4,11	4,05	Material		
	Evaluación de la repercusión social de los proveedores	2,32				3,61	4,00	3,81	3,69	3,65	3,67				3,27	No material		
	Mecanismos de reclamación por impacto social	4,82	3,34	3,54	3,44	3,86	4,25	4,06	3,83	3,88	3,86	3,47	4,20	3,84	4,00	Material		
	RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS																	
	Salud y seguridad de los clientes	2,55										4,11	4,60	4,35	3,45	Material		
	Etiquetado de los productos y servicios	2,46										3,37	4,00	3,68	3,07	No material		
	Comunicaciones de Marketing	2,46										3,37	4,00	3,68	3,07	No material		
	Privacidad de los clientes	2,52										4,32	4,40	4,36	3,44	Material		
	Cumplimiento regulatorio	1,89										4,03	4,20	4,11	3,00	No material		



**2.**

**Principios:  
misión,  
visión, y  
valores**

# Principios: Misión, Visión y Valores

En el Grupo Fulton seguimos unos principios orientados a la excelencia empresarial y que rigen todas nuestras actuaciones.

Asegurar y mantener el bienestar de las personas que trabajan en nuestro entorno siempre respetando los principios universales de los derechos humanos, las normas laborales y las del medio ambiente.

## Misión

La realización de todo tipo de obras así como la prestación de servicios de mantenimiento integral y eficiencia energética que nuestra sociedad demanda teniendo como ejes para su consecución el compromiso social y el respeto al medio ambiente.

## Visión

Para alcanzar unos servicios de la máxima calidad seguimos unos principios dirigidos a la excelencia empresarial :

- La Responsabilidad Social Corporativa
- El respeto al medio ambiente
- El resultado económico
- El desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores

## Valores

Los tres valores sobre los que se sustenta nuestra relación con los clientes son: Experiencia — ‘know-how’ adquirido que no dudamos en transmitirlo; Confianza —nace de las relaciones a largo plazo y ayuda a conocer y prever necesidades— y Compromiso —para satisfacer necesidades, innovar, mejora continua de nuestro equipo humano.



**El Código de Principios en el que se sustenta la Responsabilidad Corporativa de Fulton Servicios Integrales se basa en:**

- 1** Cumplimiento de la legislación y normativa vigente, tanto en materia de prevención de riesgos laborales como cualquier otro requisito que voluntariamente suscriba.
- 2** **La sensibilidad y atención hacia las demandas sociales.**
- 3** La contribución a la protección del medio ambiente con el descenso de las emisiones de CO2 como objetivo.
- 4** **Nuestra vocación por la innovación como forma de adaptarnos a los continuos cambios que se producen en la Sociedad.**
- 5** La formación continua de nuestro equipo humano es una prioridad porque en ella está la clave de la evolución de nuestra empresa.
- 6** **La responsabilidad económica: la solvencia y gestión que nos permita afrontar los proyectos que gestionamos.**



# **3. En cifras**

## Indicadores económicos

El Grupo Fulton continúa con su crecimiento económico sostenible y que le ha llevado a mejorar su volumen de negocio, año tras año, en los últimos tiempos pese a la coyuntura económica de nuestro país donde todavía existen indicios de que la crisis económica no está completamente superada.

Tanto Fulton S.A. como Fulton Servicios Integrales han incrementado su cifra de negocio – en casi un 29% y un 14% respectivamente – mientras que el patrimonio neto también ha crecido en ambos casos aunque en un porcentaje menor.

La apuesta por las Salas Blancas o la Eficiencia Energética ha sido en gran parte la responsable de estas positivas cifras que sin embargo no han venido acompañadas de un aumento de la plantilla sino más bien todo lo contrario.

En los últimos años el número de empleados había aumentado progresivamente hasta alcanzar los 387 en 2014 pero en los dos últimos periodos se ha producido un descenso del 29% debido a la temporalidad de los contratos de mantenimiento de instalaciones y la pérdida de alguno ellos. Una situación de la que no se ha visto afectado Fulton S.A. que mantiene una plantilla estable.

CONCEPTO	2016		2015		2014	
EMPRESA	FSI	FSA	FSI	FSA	FSI	FSA
INGRESOS	20.323.870,05 €	12.246.579,98€	17.555.852,02€	8.646.236,23€	14.430.714,45€	11.718.849,98€
PATRIMONIO NETO	1.149.048,75€	5.284.749,14€	1.138.974,52€	4.970.228,31€	1.124.185,17€	4.656.426,03€
EMPLEADOS	275	42	354	38	387	35

Por lo que respecta al número de operaciones, la empresa Fulton Servicios Integrales tiene **80** contratos en vigor de mantenimiento integral y **6** de servicios de eficiencia energética mientras que Fulton S.A. ha ejecutado durante 2016 un total de 92 obras por valor de más de 12 millones de euros.

La cartera de productos del Grupo Fulton incluye los siguientes servicios: **mantenimiento integral de instalaciones** (climatización, calefacción, agua caliente sanitaria, fontanería, eléctricas en baja tensión, gas, frío industrial, etc...); **servicios de eficiencia energética, instalaciones electromecánicas, Salas Blancas, elaboración y desarrollo de proyectos de ingeniería.**

Las cuentas anuales, tanto de Fulton S.A. como de Fulton Servicios Integrales, han sido auditadas por la compañía independiente **Audidores Valencianos S.L.** y presentadas en el Registro Mercantil de Valencia para que puedan ser consultadas por cualquier persona interesada.



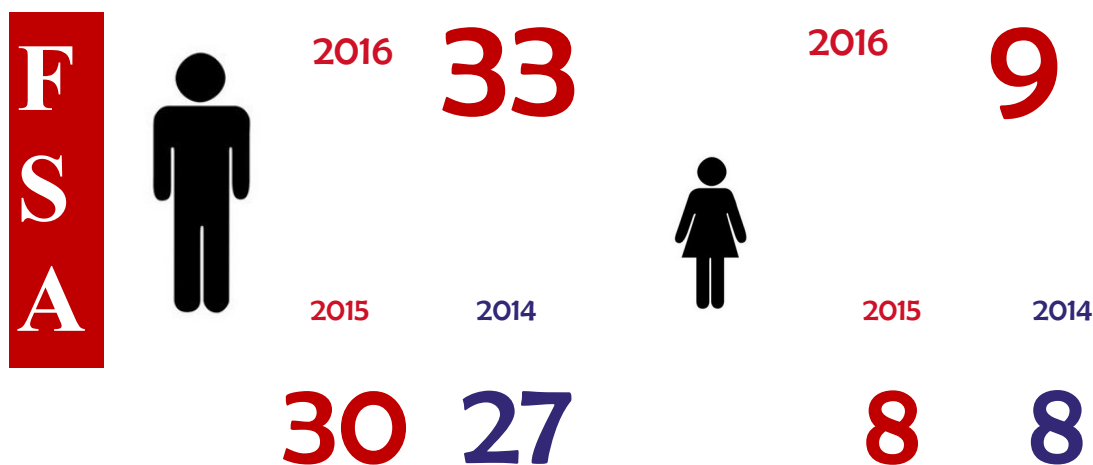
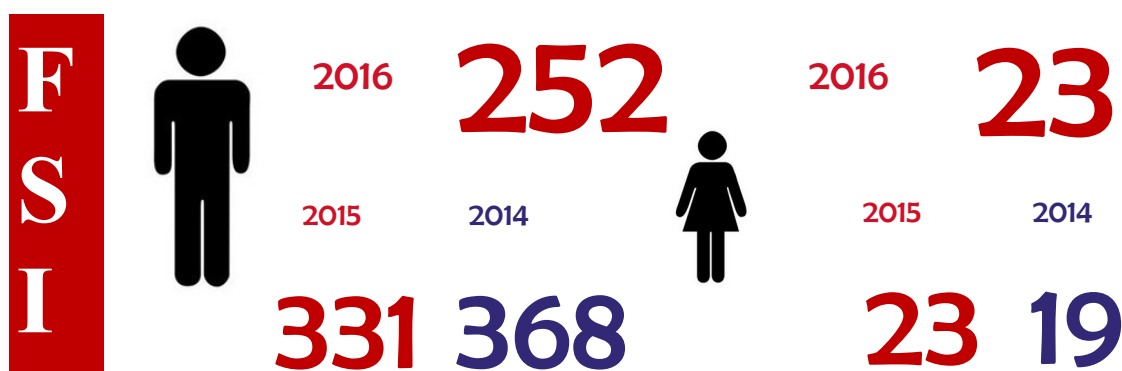


## Plantilla

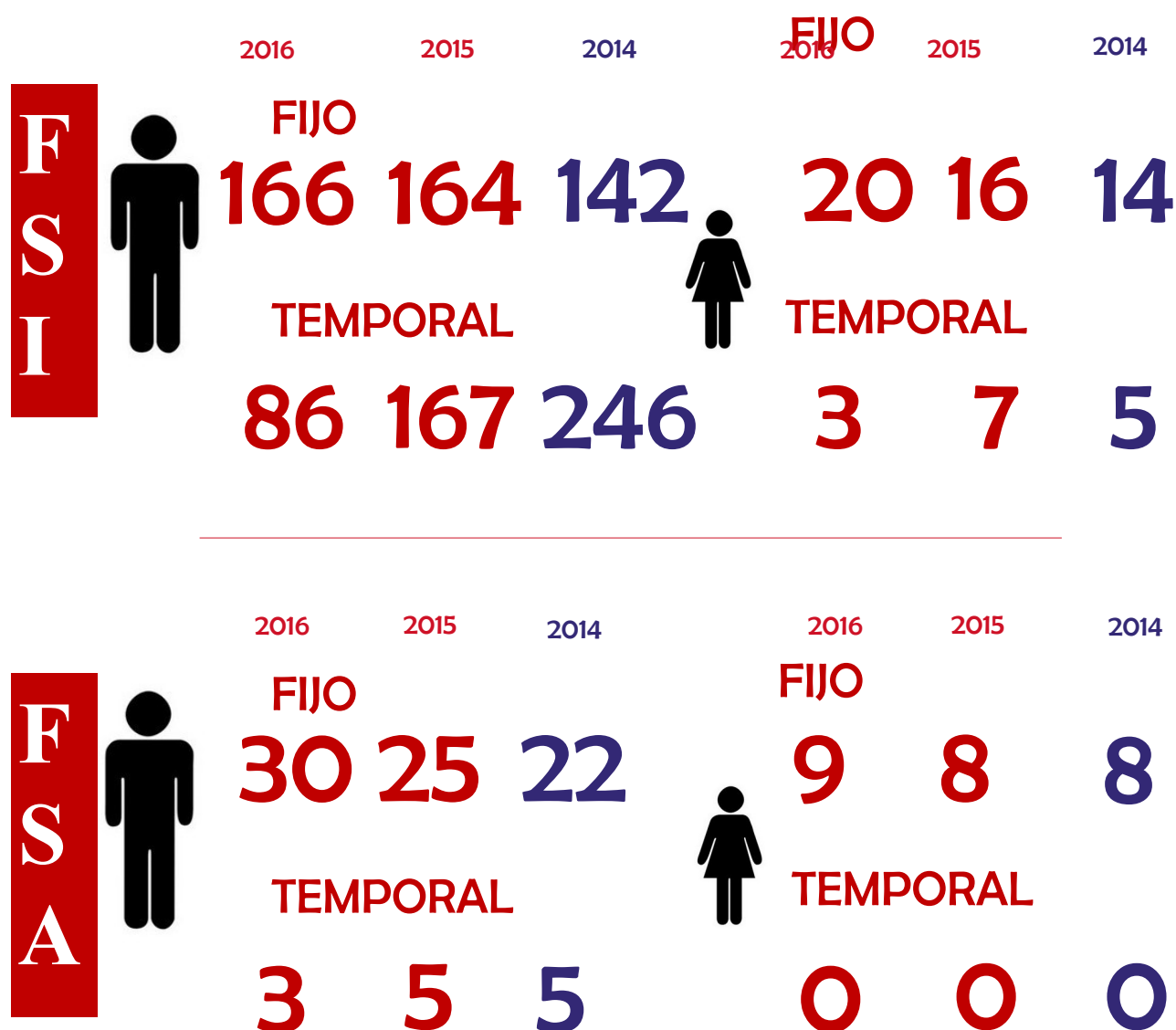
La plantilla del Grupo Fulton está integrada por 317 personas de las cuales 42 pertenecen a Fulton S.A. y las otras 275 personas forman parte de Fulton Servicios Integrales.

La división por género arroja los siguientes números: 285 son hombres - 252 FSI y 33 FSA – y 32 mujeres – 23 FSI y 9 FSA - o lo que es lo mismo el 89,9% de la plantilla está formada por varones mientras que el 10,15% representa al sexo femenino.

Una diferencia que encuentra explicación en la propia actividad de la empresa, fundamentalmente basada en las instalaciones electromecánicas o el mantenimiento de instalaciones, actividad a la que en la sociedad española se dedican en su mayor parte los hombres.



Por lo que respecta al tipo de contrato hay 225 fijos y 92 temporales. De la primera categoría 196 son hombres y 29 mujeres mientras que de la segunda 89 son del género masculino por los 5 del femenino. Una cifras que refuerzan la idea de que la reducción de plantilla está relacionada con la reducción de contratos de mantenimiento ya que el mayor descenso se ha producido en los contratos temporales mientras que los fijos han aumentado ligeramente.



A continuación se puede ver un cuadro donde se detalla la clasificación según el **tipo de contrato** (entre paréntesis personal de FSA):

Tipo de contrato	TOTAL	Hombres	Mujeres
<b>Indefinido</b>	208	182 <b>(29)</b>	26 <b>(7)</b>
<b>Indefinido TP</b>	16	13	3 <b>(2)</b>
<b>Eventual Obra</b>	49	49 <b>(1)</b>	0
<b>Eventual Obra TP</b>	11	11	0
Eventual Circunstancias Producción	14	13 <b>(3)</b>	1
Eventual Circunstancias Producción TP	4	4	0
<b>Interinidad</b>	3	2	1
Prácticas	9	8	1
<b>Formación</b>	2	2	0
<b>Jubilado</b>	1	1	0

TP= Tiempo Parcial

Por **edad**, la mayor parte de la plantilla se sitúa en la franja comprendida entre los 31 y los 50 años, 168 de los 275 empleados (64,7%), aunque en el caso de las mujeres la franja entre los 20-30 años concentra el 35% de las empleadas (**entre paréntesis personal FSA**).

edad	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>20-30</b>	54	46	8
<b>31-40</b>	99	89 <b>(17)</b>	10 <b>(3)</b>
<b>41-50</b>	102	94 <b>(9)</b>	8 <b>(4)</b>
<b>51-60</b>	54	50 <b>(6)</b>	4 <b>(2)</b>
<b>61-70</b>	8	6 <b>(1)</b>	2

Respecto a la división por **categoría laboral** destaca en ambas compañías la de operarios-oficiales, 199 en el caso de FSI (72%) y 12 en FSA (29%), y donde apenas existe presencia femenina. Le sigue en importancia el capítulo de ingeniería 36 FSI y 9 en FSA.

FSI	Total	Hombres	Mujeres
Administrador	1	1	-
Administrativos/as	10	2	8
Aprendiz	3	3	-
Becarios/as	2	1	1
Conserje	2	1	1
Ingeniera Superior	23	17	6
Ingeniera Técnica	13	8	5
Encargados	7	7	-
Arquitecta Técnico	1	-	1
Maestro Industrial	4	4	-
Limpieza	1	-	1
Peón	4	4	-
Técnico Organización	1	1	-
Ordenanza	4	4	-
Oficial 1ª	111	111	-
Oficial 2ª	53	53	-
Oficial 3ª	35	35	-

FSA	Total	Hombres	Mujeres
Ingenieros/as	9	7	2
Aparejadores/as	5	4	1
Jefe 1ª	1	1	-
Delineante	4	3	1
Encargado	2	2	-
Oficial 1ª	10	10	-
Oficial 2ª	2	2	-
Oficial 1ª Admin.	2	-	2
Viajante	1	1	-
Aux. Admin.	4	1	3
Almacenista	1	1	-
Reproductor de planos	1	1	-

En el aspecto de la **dispersión geográfica** destacan dos lugares por encima del resto como son Valencia, donde se encuentran las oficinas centrales, y Madrid que reúne la mayor cantidad de clientes.

PROVINCIA	FSI		FSA	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres
VALENCIA	80	15	31	9
MADRID	54	1	2	-
VALLADOLID	21	2		
ALBACETE	19	-		
ALMERÍA	16	2		
C.REAL	15	1		
TOLEDO	11	2		
BURGOS	6	-		
MURCIA	5	-		
SORIA	4	-		
CUENCA	2	-		
PALMA	2	-		
TARRAGONA	2	-		
GIRONA	1	-		
BARCELONA	1	-		
ALICANTE	1	-		

Respecto a la representación de las minorías en la plantilla de **Fulton Servicios Integrales** se ha mantenido en número pero ha mejorado el porcentaje al haber disminuido la plantilla:

**Personas con discapacidad: - 7 (2,54%) en 2016**

**- 8 (2,26%) en 2015**

**- 8 (2%) en 2014**

En FSA, en cambio, no existe obligación legal de contar en la plantilla con trabajadores con discapacidad ya que no alcanza los 50 empleados.



## Certificaciones

Durante el año 2016 varias de las certificaciones con las que cuenta el Grupo Fulton han sido renovadas. Los sistemas de gestión corporativa implantados en sus oficinas centrales, ubicadas en Paterna (Valencia), son Calidad ISO 9001, Prevención OHSAS 18001 y Medioambiente ISO 14001.

El año anterior, 2015, fue el momento de recertificar la ISO 50.001 de energía y la 166.002 de I+D+i, en el caso de Fulton Servicios Integrales.

Por su parte, el Plan de Igualdad que tiene vigente Fulton Servicios Integrales cumple su segundo año de implantación y se trabaja en la renovación que habrá que acometer el año que viene. También se mantiene, dentro de la política medioambiental de la compañía, la inscripción voluntaria en el registro medioambiental reconocido por la Unión Europea con el Registro EMAS (Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Ambientales).



**ISO 9001 (Gestión de CALIDAD) – ISO 14001 (Gestión Medioambiental)**

Los Sistemas de Gestión de Calidad y de Gestión Ambiental que el Grupo Fulton tiene implantados han sido renovados en 2016. Todos siguen los estándares internacionales ISO 9001, ISO 14001, están certificados por organismos independientes y de reconocido prestigio a nivel internacional.

**OHSAS 18001 (Seguridad y Salud)**

Los procesos de auditoría externa nos permiten promover la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, que también han sido renovados este año, así como comprobar el grado de integración de la seguridad en todos los procesos de la organización. Por este motivo se impulsa la certificación de las diferentes empresas que conforman el Grupo Fulton, según la especificación OHSAS 18001:2007.

**ISO 50001 (Gestión de la ENERGÍA)**

Fulton Servicios Integrales sigue apostando por la eficiencia energética, porque ahorrar energía significa ahorrar costes. La reducción del consumo de energía implica reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y demuestra una mayor atención por la preservación de los recursos naturales. Estas acciones son nuestra prioridad y con ello buscamos cumplir y contribuir a un desarrollo realmente sostenible.

**UNE 166002 (Gestión I+D+I)**

Fulton Servicios Integrales cuenta con un Sistema de Gestión de I+D+I, basado en el estándar español UNE 166002, que favorece el desarrollo de proyectos de I+D+i. Los resultados de estos proyectos aportan valor añadido a los productos de la empresa y la sitúan en una posición de liderazgo para afrontar los retos del futuro.

## REGISTRO SISTEMA COMUNITARIO DE GESTIÓN Y AUDITORIAS AMBIENTALES (EMAS)

El Registro EMAS es una herramienta voluntaria diseñada por la Comisión Europea para la inscripción y reconocimiento público de aquellas empresas y organizaciones que tienen implantado un sistema de gestión ambiental, como es el caso de Fulton Servicios Integrales, que les permite evaluar, gestionar y mejorar sus impactos ambientales, asegurando así un comportamiento excelente en este ámbito.

## Sello 'FENT EMPRESA'. IGUALS EN OPORTUNITATS

El Plan de Igualdad de Fulton Servicios Integrales ha recibido por parte de la Generalitat Valenciana, a través de la dirección general de familia y mujer, el sello 'Fent empresa. Iguals en Oportunitats' que distingue a las empresas comprometidas con la igualdad de género y que estará vigente hasta 2017.



## Premios



El director general del Grupo Fulton, Luis Romero, recibió de manos del presidente de la Generalitat Valenciana, Ximo Puig, el premio ‘Excelencia Empresarial’ en la gala de los XV Premios Femeval celebrada en la sede de la Federación Metalúrgica Valenciana. Un galardón que supone un reconocimiento para todas aquellas personas que, de una u otra manera, han contribuido en estos cincuenta años a hacer de Fulton un referente empresarial.

A nadie le escapa que no es tarea sencilla conseguir que una compañía cumpla medio siglo de vida y menos aún hacerlo con la vitalidad con la que lo ha conseguido el Grupo Fulton.

Al menos así lo ha entendido el jurado de los premios, formado por los miembros de la Comisión de Relaciones Institucionales y tres miembros del Comité Ejecutivo de FEMEVAL elegidos a propuesta del Presidente, y que tomaron la decisión por unanimidad.

En la decisión se valoró la capacidad de adaptación de la compañía que en los últimos años ha sabido afrontar retos a nivel empresarial como la Eficiencia energética o en Innovación con la división de Salas Blancas pero también a nivel social con el Plan de Igualdad, la certificación medioambiental EMAS o la RSC (Responsabilidad Social Corporativa).

Estos premios son un reconocimiento a la actividad empresarial desarrollada por las empresas del metal y desde su creación se han distinguido a más de 100 empresas del sector.

El cuadro de empresas galardonados en la XV Edición de los Premios fueron:

**Pequeña empresa emprendedora.** ‘Acústica y Telecomunicaciones, S.L.’

**Innovación tecnológica en industria.** ‘Diseño y Construcción de maquinaria automatizada, S.L.’ servicios ‘Grupo Etra’ y comercio ‘Quilinox, S.L.’;

**Proyección exterior.** ‘Istobal, S.A.’

**Excelencia empresarial** ‘Grupo Fulton’









# **4. Por dentro**

## Política Retributiva

La política retributiva es similar en ambas empresas y no ha experimentado ningún cambio en 2016 más allá de las modificaciones que hayan podido producirse en los distintos convenios colectivos a los que están adscritos la práctica totalidad de los trabajadores.

En este sentido y teniendo en cuenta la actividad que desarrolla Fulton Servicios Integrales actualmente estos serían: metal, limpieza, handling y construcción; mientras que el personal de FSA está integrado en el convenio del metal.

En el caso de FSI, además de la retribución fija existe otro tipo de retribución variable que está supeditada al volumen de negocio que gestionan algunos de los trabajadores de la organización.

En algunos casos, los miembros de la plantilla pueden solicitar un anticipo de nómina que deberá pedirse antes del día 15 del mes anterior y que para ser concedido, tendrá que ser aprobada por la gerencia.



## Formación

Las acciones formativas realizadas en 2016 en FSI relacionadas con la actividad de la empresa han sido 28 mientras que por lo que se refiere al capítulo de prevención de riesgos laborales el número asciende a 24.

En el primer apartado destacan los cursos relacionados con la Eficiencia Energética como son los cursos CEM y el EVO que en este período se han incrementado debido al cambio de equipo directivo llevado a cabo y que ha obligado a formar a varios de los nuevos gestores en cuestiones relacionadas con la energía. Se ha mantenido la apuesta por la Igualdad de género con diferentes cursos así como formación específica en áreas como la comunicación – curso wordpress – para gestionar la nueva página web de la compañía.



Todas las acciones formativas están recogidas en el Plan de Formación Anual de la empresa que en el año 2016 ha contado con una dotación económica de cerca de 30.000 euros que en un porcentaje cercano al 60% ha sido cubierto por la fundación tripartita. Los cursos son organizados por distintas instituciones o empresas e incluso Fulton Servicios Integrales imparte, en sus instalaciones, cursos sobre herramientas imprescindibles para trabajar en la empresa como puede ser el Sistema Integrado de Gestión (S.I.G.) o el GMAO o la nueva ERP de AYDAI que se implantado este curso.

En este aspecto Fulton S.A. ha ejecutado 9 cursos de formación, todos ellos relacionados con la actividad de la empresa y con un presupuesto que asciende a los 3.000 euros y que en su mayor parte están bonificados por la fundación tripartita.

## Compromiso Social

Respecto a la integración de los colectivos más desfavorecidos FSI cumple con la normativa vigente de contar en su plantilla con al menos un 2% de personas discapacitadas de hecho supera en más de medio punto ese porcentaje que se sitúa en el 2,6% ya que aunque se ha disminuido el número total en una persona – de 8 se ha pasado a 7 - la plantilla también se ha visto reducida.

Para conseguir que la integración del personal a la empresa se realice de la mejor manera posible existe un 'manual de acogida', dentro del Sistema Integral de Gestión, con recomendaciones para que esa incorporación se desarrolle de forma rápida y eficaz. En éste se recoge información sobre la política de calidad, medioambiente, prevención de riesgos laborales, I+D+i y gestión energética.

Por otra parte, acerca de la conciliación de la vida familiar varias son las medidas que se han ido implantando en el Grupo en los últimos años y que se han consolidado:

- **jornada intensiva viernes:** los viernes por la tarde no se trabaja en las oficinas centrales y el horario laboral es íntegro por la mañana;
- **jornada intensiva durante el mes de agosto:** durante este mes las oficinas centrales permanecen cerradas por las tardes;
- **vacaciones flexibles:** existe libertad a la hora de solicitar períodos vacacionales y no están restringidos los mismos a un número determinado;
- **reducción temporal de la jornada laboral:** se puede solicitar una reducción de la jornada por motivos familiares o cualquier otro motivo personal;
- **solicitud de días libres** (vacaciones) por motivos personales (formación, viajes..)

En la actualidad la empresa no dispone de ningún tipo de Plan de Prestaciones para sus trabajadores ni tampoco ha recibido por parte de **ninguna administración subvención** alguna destinada a la actividad que desarrolla. De la misma manera no ha habido ningún caso de reclamación presentado sobre impactos sociales mediante mecanismos formales de reclamación.

## Relación empresa-trabajador

La relación entre la empresa y los trabajadores está regulada por los distintos convenios colectivos a los que está adscrita la totalidad de la plantilla siendo el predominante el del metal.

En FSA la plantilla al completo está incluida en el convenio del metal mientras que en FSI existe una mayor dispersión, debido al objeto de su actividad, y en la siguiente tabla puede observarse el detalle de adscripción de trabajadoras/es según convenio de referencia:

Convenio	Volumen de adscripción	
	Nº de trabajadores	% respecto al total
Metal	240	87,3
Limpieza	14	5,1
Handling	18	6,5
Construcción	3	1,1
<b>TOTAL</b>	<b>275</b>	<b>100</b>

Servicios Integrales cuenta con un Comité de Empresa formado por cuatro personas—dos representantes de los trabajadores y otros dos de la empresa— que se reúnen al menos una vez al año mientras que FSA, debido a su tamaño, menos de 50 trabajadores, no dispone de Comité de Empresa pero sí que cuenta con tres representantes de los trabajadores.

Asimismo, las relaciones laborales están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores entre otras cuestiones en lo relativo al preaviso mínimo. En este sentido, tal y como detalla el propio estatuto, Fulton asume la responsabilidad de comunicar a los trabajadores con una antelación mínima de 4 semanas aquellos cambios organizativos que puedan afectarles, habilitando un período de consulta y negociación con la plantilla, ya sea de forma directa o a través de los órganos de representación existentes como el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud.

La totalidad de los trabajadores (el 100%) están representados en comités de seguridad y salud para ayudar a controlar y asesorar sobre programas relacionados con este ámbito, puesto que los representantes de los trabajadores forman parte de ellos.



Por lo que respecta al Comité del Seguridad y Salud estará formado por los delegados de Prevención y los representantes de los trabajadores. Se reunirá de forma ordinaria, al menos, trimestralmente a convocatoria del Presidente y, en sesión extraordinaria, cuando lo considere necesario él mismo o la mayoría de representantes.



## Comunicación interna

En el Grupo Fulton continuamos apostando por la comunicación interna como una herramienta de cohesión por eso desde 2015 contamos con un departamento de comunicación que tiene como principal desempeño mantener informada a la organización de todo aquello que le afecta tanto interna como externamente.

Varios son los canales que se han desarrollado en este tiempo siendo el más importante: el **boletín interno**. El boletín es una publicación de periodicidad mensual en el que se informa de las novedades referentes a la empresa –concursos, cursos de formación, proyectos en los que está inmersa, altas y bajas de personal, etc.– y en ocasiones también aporta informaciones ajenas a la empresa pero que se consideran de interés para los empleados/as como pueden ser noticias relacionadas con calendarios laborales, igualdad de género, jurisprudencia en materia laboral. A disposición de los empleados existe una dirección de correo electrónico [comunicacion@fulton.es](mailto:comunicacion@fulton.es) donde pueden mandar sugerencias, comentarios o críticas sobre cualquiera de las asuntos tratados en la publicación.

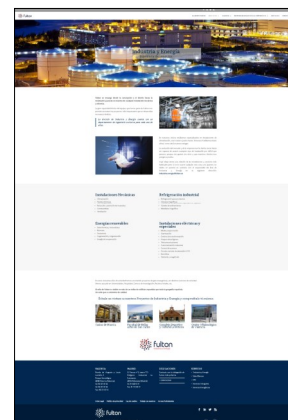
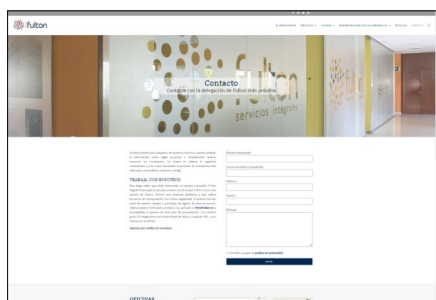


Otra de las herramientas que se pone a disposición de los órganos directivos es el resumen de prensa diario que recopila las informaciones más destacadas relacionadas con el sector y que ayuda a conocer lo que sucede en el entorno al tiempo que en ocasiones anticipa incluso posibilidades de negocio.

El correo electrónico también es utilizado como canal de comunicación con los trabajadores para informarles de cualquier novedad o para convocar reuniones informativas de cualquier tipo desde las diferentes áreas de la empresa: Seguridad y Salud, Gerencia, Recursos Humanos, etc..

También se usa este mismo canal para realizar comunicaciones relevantes como puede ser algún cambio en la estructura de la empresa y en este caso la fórmula empleada es el ‘comunicado interno’.

El portal del empleado/a es una herramienta que se utiliza para los trabajadores pueda gestionar la información personal de la que dispone la empresa como consultar sus datos profesionales: nóminas, horarios, dedicaciones, horas extra. La herramienta que se utilizaba hasta ahora -ERP Proxium del grupo Gadir- ha sido reemplazada por otra AIDAY que cumple de forma similar con este cometido. Aunque a diferencia del anterior en el que el empleado podía modificar sus datos personales ahora es el departamento de recursos humanos el encargado de gestionar dicha información.



Se han reforzado los canales de comunicación con el rediseño de la página web de la compañía que apuesta por una imagen adaptada a los nuevos tiempos y con una gestión de contenidos más sencilla y dinámica que apuesta por los contenidos propios para transmitir los proyectos que llevamos a cabo en Fulton.

## Plan de Igualdad de Género

El actual Plan de Igualdad de Género, presentado en mayo de 2015, está vigente en Fulton Servicios Integrales hasta el 16 marzo de 2017 y se trabaja para su implementación en Fulton S.A. aunque ésta no tiene obligación legal puesto que tiene una plantilla inferior a 50 personas.

En este segundo año de implantación se ha seguido potenciando el aspecto comunicativo interno para que el personal conozca de su existencia y utilidad. Pese al cambio de equipo directivo, los nuevos gestores han seguido apostando por dicho Plan, y el Comité de Igualdad, órgano formado por representantes tanto de los trabajadores/as como de la dirección, ha continuado con su normal actividad.

En este sentido se han llevado a cabo cursos de formación entre parte del personal en temas de Igualdad y durante el próximo año se continuará trabajando en esa línea.

Se han llevado a cabo acciones desde el punto de vista de la comunicación como es el uso de un lenguaje no sexista en la publicación de las ofertas de trabajo o el uso de la forma femenina a la hora de identificar los diferentes oficios en los contratos de trabajo: jefa de obra, ingeniera, etc...

En este próximo año la intención es trabajar para aumentar el número de trabajadoras en las categorías donde están menos representadas como ocurre en el grupo de 'operario' ya que el número de ingenieras sí que se ha incrementado en los últimos tiempos.

Se ha podido constatar que se mantiene la igualdad en las retribuciones en las nuevas contrataciones con independencia del género de la empleada/o, relación 1:1. Para demostrar este aspecto se muestra - abajo - una tabla con las retribuciones según las categorías laborales donde existen trabajadores de ambos sexos y en los lugares más significativos. Pero lo más importantes es que en estos dos años de vigencia del Plan no se ha tenido conocimiento de ningún tipo de discriminación laboral en la empresa.

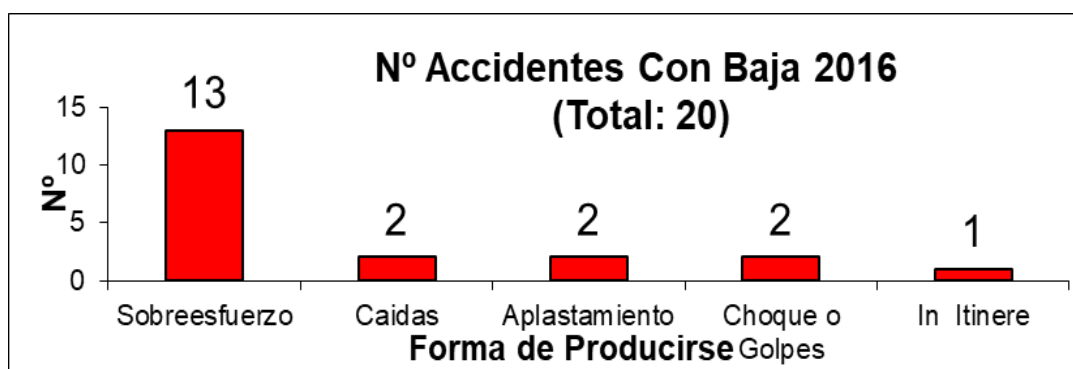
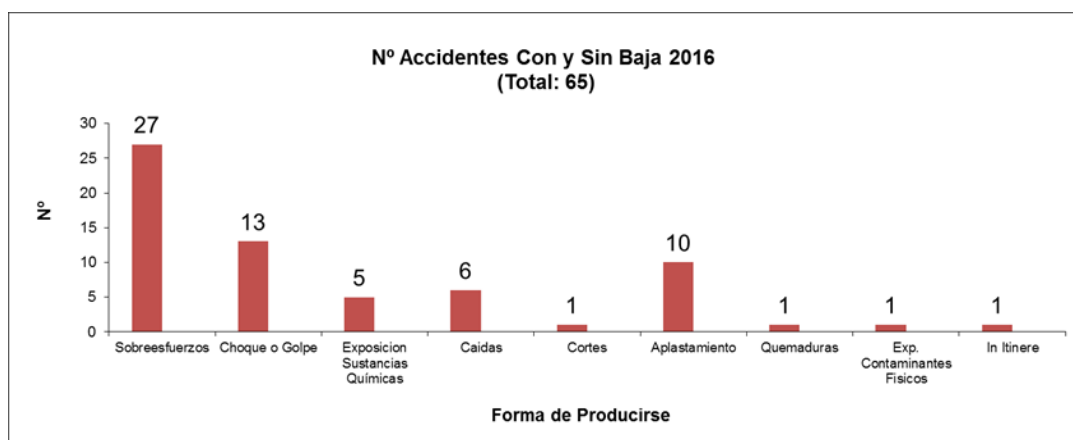
CATEGORIA	RETRIBUCIONES SALARIALES POR PROVINCIAS (euros)							
	VALENCIA		MADRID		TOLEDO		VALLADOLID	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
AUXILIAR ADMINISTRATIV@	1.264,12	1.264,12	1.245,25	1.245,25	1.256,24	1.256,24	1.377,99	1.377,99
OFICIAL 1ª	1.304,1	1.304,1	1.172,42	1.172,42	1.440,87	1.440,87	1.260,3	1.260,3
INGENIER@ SUPERIOR	1.948,97	1.948,97	1.863,07	1.863,07	2.003,59	2.003,59	1.921,22	1.921,22

## Seguridad y Salud laboral

La seguridad y salud laboral sigue siendo una de las principales preocupaciones de los gestores de la empresa que se esfuerzan por reducir año tras año el número de accidentes de los trabajadores.

En 2016, además no haberse contado ninguna víctima mortal, se han podido reducir en Fulton Servicios Integrales los accidentes con y sin baja a 65 por los 67 que se registraron el curso pasado y se ha mantenido estable el número de accidentes con baja (20).

Cabe destacar el descenso producido en los accidentes 'in itinere' que en 2015 supusieron un tercio del total – 6 sobre 20 – y este año tan solo se ha registrado uno.



En las gráficas siguientes pueden verse detallados los datos y motivos de la accidentalidad. Como consecuencia de estos buenos datos el Grupo Fulton ha recibido una bonificación próxima a los 30.000 € que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social otorga a las empresas que han conseguido reducir el número de accidentes laborales y bajas en los últimos años.

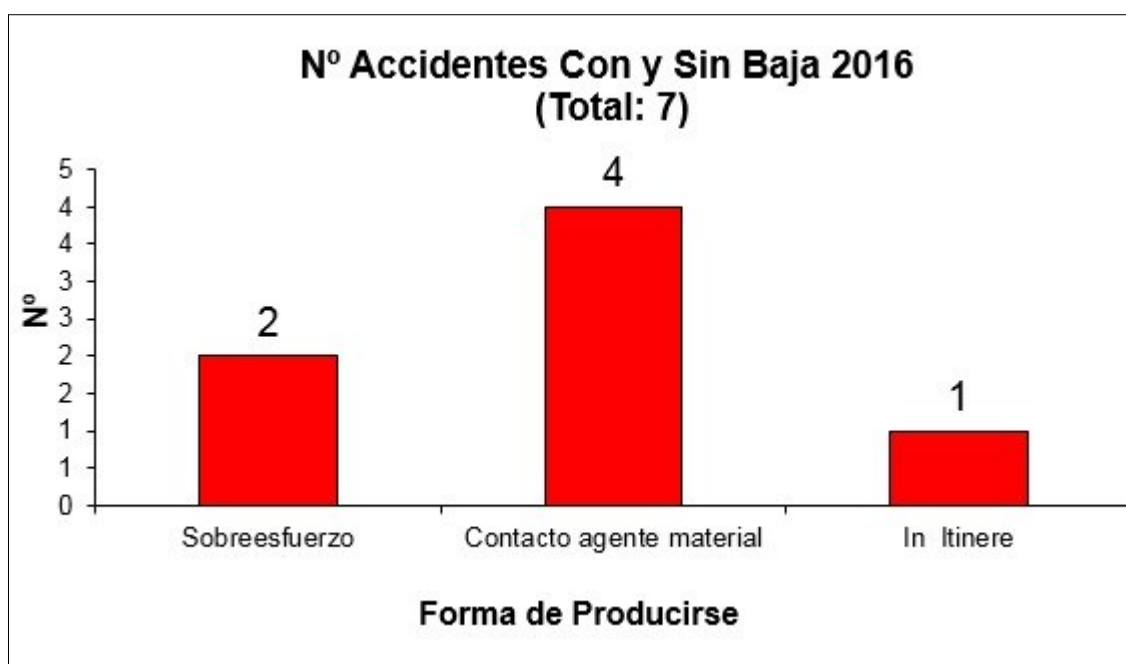
En 2014, año récord, hubo doce accidentes —con baja— en una plantilla de 387 personas una cifra que no ha sido posible repetir pero que se ha mantenido estable en los dos últimos cursos: entre 62-67 accidentes y 20 con baja.

<b>PLANTILLA FSI</b>			
<b>Año</b>	<b>Nº empleados</b>	<b>Número total accidentes (con y sin baja)</b>	<b>Número accidentes con baja</b>
<b>2016</b>	275	65	20
<b>2015</b>	354	67	20
<b>2014</b>	387	62	12

En 2016 no se ha recibido ninguna reclamación sobre prácticas laborales. No obstante, y con el fin de asegurar la integridad de los trabajadores se realizan de manera periódica distintas campañas internas de concienciación sobre diversos temas para ayudar a prevenir accidentes.

El sistema de gestión del PRL del Grupo Fulton se ha sometido a auditoría externa con la finalidad de comprobar que los procedimientos y prácticas que se llevan a cabo se encuentran recogidos en el sistema de gestión y se ajustan a los requisitos de la especificación OHSAS 18001:2007.

El índice de accidentalidad en FSA también es muy bajo, la mayor parte de la plantilla realiza su actividad en oficinas, e incluso en 2015 no se registró ningún accidente ni con baja ni sin baja. En 2016 ese número ascendió a 7 pero ninguno acarreó baja. (ver gráfico)







# **5. Servicios comprometidos**

## Cadena de suministro

La cadena de suministro es en ambos casos – FSA y FSI – similar y no resulta demasiado complicada. Prestamos servicios a nuestros clientes y con el objetivo de satisfacer esas necesidades entablamos relación con proveedores de producto y acreedores de mano de obra.

Para llevar a cabo nuestra actividad compramos material, herramientas o maquinaria a los proveedores que nos sirven el producto en la propia 'casa' del cliente que es donde realizamos la mayor parte de nuestro trabajo. Por lo tanto, en la sede central se receptiona algún material por lo que se hace necesario contar al menos con un pequeño almacén. Sin embargo, ni la logística ni el transporte tienen una especial incidencia sobre el trabajo que desarrollamos y para ello contamos con alguna furgoneta que nos permite desplazar material a alguna de las obras o instalaciones.



La otra parte importante dentro de esta cadena es el concepto 'acreedores' con el que denominamos a la contratación de mano de obra, normalmente especializada, que debemos subcontratar para ejecutar alguno de nuestros proyectos. En este caso nuestra relación es temporal y suele escindirse cuando finalizan las obras o servicios.

De esta manera, por una parte tenemos que satisfacer a nuestros clientes y por otra debemos de supervisar los productos o servicios que obtenemos de acreedores y proveedores, teniendo en cuenta de donde proceden dichos productos, cómo se elaboran, etc..en definitiva certificando que dichas empresas cumplen con la legislación vigente, se preocupan por el medioambiente o respetan los derechos humanos.

El Grupo Fulton tiene actualmente en cartera más de seiscientos clientes, la mayoría de ellos del sector público pero también del ámbito privado y de todos los sectores, y tiene presencia en 21 provincias españolas (Sevilla, Huesca, Madrid, Barcelona, Valencia...).

El mantenimiento integral de edificios como universidades, hospitales, colegios, centros penitenciarios, centran la mayor parte de la actividad de FSI mientras que la actividad de FSA se concentra fundamentalmente en la provincia de Valencia aunque también se han llevado a cabo obras en Madrid, Córdoba, Alicante o Murcia.

La relación con todos ellos está basada en la búsqueda de la excelencia y en su plena satisfacción que no es sólo la de los administradores públicos de esas instalaciones sino en definitiva la sociedad en su conjunto.

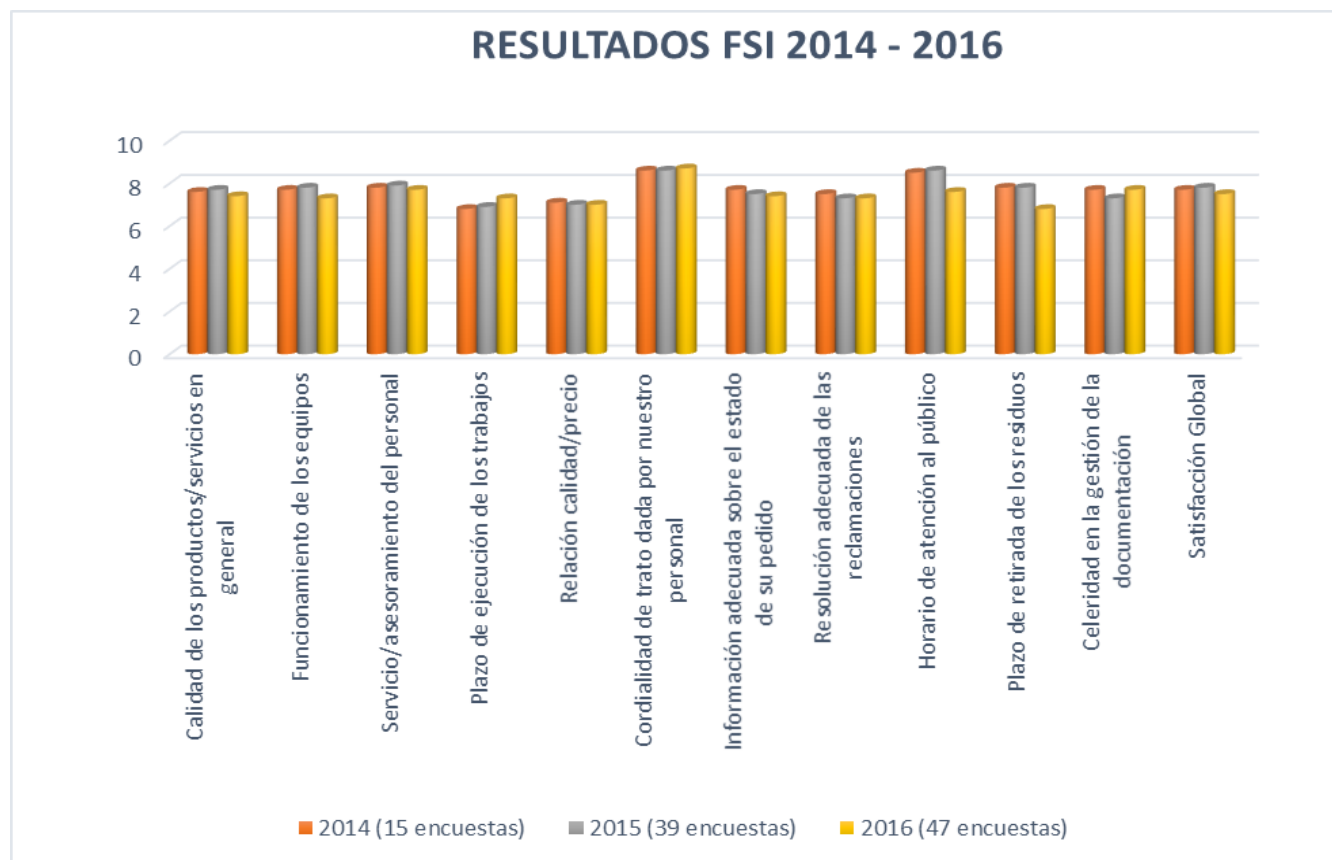
Con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción de nuestros clientes y el nivel de calidad de nuestros servicios la compañía se ha sometido a un examen externo para certificar su gestión de calidad. La certificación ISO 9001, basada en estándares internacionales, es nuestro mejor aval.

## Satisfacción clientes

En el Grupo Fulton la satisfacción del cliente está en el centro de nuestra actividad empresarial. Por eso nos gusta saber qué piensan sobre los servicios que prestamos y que nos ha llevado a incrementar la base de esta consulta que actualmente se acerca a los 50 por los apenas 15 de hace dos años.

Un esfuerzo que sin duda redunda en la precisión y fiabilidad de los datos utilizados. En dicha encuesta se valoran hasta doce aspectos de nuestra actividad que van desde la calidad de los productos hasta la celeridad en la gestión de la documentación pasando por la resolución adecuada de las reclamaciones.

<b>SATISFACCIÓN CLIENTES FSI</b>			
<b>INDICADOR</b>	<b>NOTA 2016</b>	<b>NOTA 2015</b>	<b>NOTA 2014</b>
Calidad producto/servicio en general	7,4	7,7	7,6
Funcionamiento equipos	7,3	7,8	7,6
Servicio/asesoramiento personal	7,7	7,9	7,8
Plazo ejecución trabajos	7,3	6,9	6,8
Relación calidad/precio	7,0	7,0	7,1
Cordialidad trato personal	8,7	8,6	8,5
Información sobre pedido	7,4	7,5	7,7
Resolución reclamaciones	7,3	7,3	7,5
Horario atención	7,6	8,6	8,4
Plazo retirada residuos	6,8	7,8	7,8
Celeridad gestión documentación	7,7	7,3	7,7
<b>Satisfacción global cliente</b>	<b>7,5</b>	<b>7,8</b>	<b>7,6</b>



Los resultados de dicha consulta pueden verse en la tabla comparativa de los últimos años. En la misma se aprecia un pequeño descenso en 2016 con respecto a los datos obtenidos en 2015 donde se rozó el 8 de media.

En este sentido dos parecen ser los indicadores culpables de esta mínima desviación. Por una parte el horario de atención y por otra el plazo de retirada de residuos, que en ambos casos han sufrido una bajada de un punto porcentual.

Ahora bien se ha experimentado una notable mejoría en lo que se refiere a las quejas-no conformidades y a las inspecciones de trabajo en materia de Seguridad y Salud.

En el primer aspecto se han registrado 7 quejas de clientes – por las 11 del año 2015 - sobre las que se ha elaborado un informe y se han cerrado con resultado satisfactorio tras haber procedido a su subsanación a través de una acción correctiva.

También se realizan encuestas de satisfacción entre los clientes en Fulton S.A. aunque al concentrarse la mayor parte de las obras en una instalación como es la Universitat Politècnica de València la mayor parte de las respuestas corresponden a distintas obras que han sido ejecutados en el Campus de Vera y han sido ponderadas con alguna otra del laboratorio Quinton.

<b>SATISFACCIÓN CLIENTES FSA</b>	
<b>INDICADOR</b>	<b>NOTA 2016</b>
Calidad producto/servicio en general	8
Funcionamiento equipos	8
Servicio/asesoramiento personal	9
Plazo ejecución trabajos	8,5
Relación calidad/precio	7,5
Cordialidad trato personal	9
Información sobre pedido	8,5
Resolución reclamaciones	8
Horario atención	9
Gestión/Plazo retirada residuos	8,5
Celeridad gestión documentación	8
Cumplimiento normas de seguridad plantilla	7,5
<b>Satisfacción global cliente</b>	<b>8,3</b>

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo ha habido una única inspección de trabajo – por las cuatro realizadas el curso pasado - en el centro de trabajo del Ayuntamiento de Alfafar (Valencia) y no se detectó ningún tipo de irregularidad además no existe constancia de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a los impactos de productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida. En el informe de materialidad aparece que no ha habido reclamación alguna ni en temas laborales ni de cualquier otro tipo.



## Calidad de los Servicios

La calidad de los servicios que prestamos solo puede ser controlada a través de un auditor externo. Por ello nos sometemos a un control externo que certifica nuestra gestión según la norma ISO 9001.

En la encuesta de satisfacción de nuestros clientes hemos conseguido alcanzar un nivel notable — nota media de 7,5 en FSI y 8,3 en FSA — lo que nos aproxima un año más a la excelencia empresarial. En la búsqueda de ésta mantenemos unos principios fundamentales:

- La Responsabilidad Social Corporativa
- El respeto al medio ambiente
- El resultado económico
- El desarrollo personal y profesional de la plantilla



## Proveedores

En el año 2016 el Grupo Fulton SI ha homologado **430 proveedores**, de los cuales **210 son acreedores** lo que nos obliga a incrementar la vigilancia sobre la relación que mantenemos con ellos.

Un listado que comparten FSI y FSA y que se encuentra localizado en territorio nacional. Una circunstancia que facilita su homologación ya que los niveles de exigencia de las autoridades comunitarias despejan muchas sombras acerca de la actividad empresarial en lo referente a **respeten los derechos humanos**, no presenten casos de **explotación infantil** ni de **trabajo forzoso** y que cumplan con la normativa medioambiental vigente.

En este periodo no ha habido **ninguna reclamación** sobre derechos humanos aunque en los contratos con los proveedores no existe una cláusula concreta a este respecto. En la tabla se muestra el porcentaje de proveedores que han sido homologados siguiendo los criterios que se muestran a continuación.

<b>EVALUACIÓN DE PROVEEDORES (650 total)</b>	
<b>CONCEPTO</b>	<b>% EVALUADOS</b>
<b>CRITERIOS AMBIENTALES</b>	100
<b>PRÁCTICAS LABORALES</b>	100
<b>TRABAJO INFANTIL</b>	100
<b>TRABAJO FORZOSO</b>	100
<b>DERECHOS HUMANOS</b>	100
<b>REPERCUSIÓN SOCIAL</b>	100

Por lo que respecta a los acreedores en 2016 han sido 210 empresas subcontratadas lo que supone aproximadamente unos 420 empleados/as.

Otra cuestión importante dentro del proceso de selección es el criterio de proximidad geográfica. De esta manera podemos afirmar que el Grupo Fulton **genera beneficio en los lugares en los que opera** —Alcañiz, Ribera d'Ebre, Castilla-León o Cabrera de Mar - ya que potencia la contratación tanto de personal local como la adquisición de materiales a otras compañías de la zona. Además en dichos centros no se realizan **operaciones con efectos negativos** sobre las comunidades locales (ver tabla).

OPERACIONES SIGNIFICATIVAS EN PROVEEDORES LOCALES			
POBLACIÓN	AÑO	INVERSIÓN MEJORAS	COMPRAS PROVEEDORES LOCALES
ALCAÑIZ (Teruel)	2016	78.551,17 €	47.130,702 € (60%)
	2015	80.500 €	22.000 € (27,3%)
	2014	150.000 €	100.000 € (66,6%)
RIBERA D'EBRE (Tarragona)	2016	1.000 €	800 € (80%)
	2015	597.740 €	30.000 € (5%)
CABRERA DE MAR (Barcelona)	2016	200.000 €	180.000 € (90%)
JUNTA CASTILLA Y LEÓN	2016	12.835.505,06 €	3.850.651,518 € (30%)

La mayor parte de estas inversiones tienen que ver con los contratos energéticos que gestionamos y que tenemos repartidos por la geografía española. La particularidad principal de estos contratos es que tienen una larga duración en el tiempo—entre 10 y 20 años—y que la mayor parte de las inversiones se realizan en los primeros años para que dichas inversiones generen ahorro en los años siguientes.

Tanto a los proveedores de productos como a los proveedores de servicios se les obliga a firmar un contrato de confidencialidad de la información en cumplimiento a la Ley Orgánica de Protección de datos (LOPD). En este sentido no se han recibido, por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, ningún tipo de reclamación ni de sanción en el año 2016. Cómo tampoco se ha producido ninguna demanda por competencia desleal ni por prácticas monopolísticas o contra la libre competencia por parte de la empresa ni caso alguno de corrupción.

## Innovación

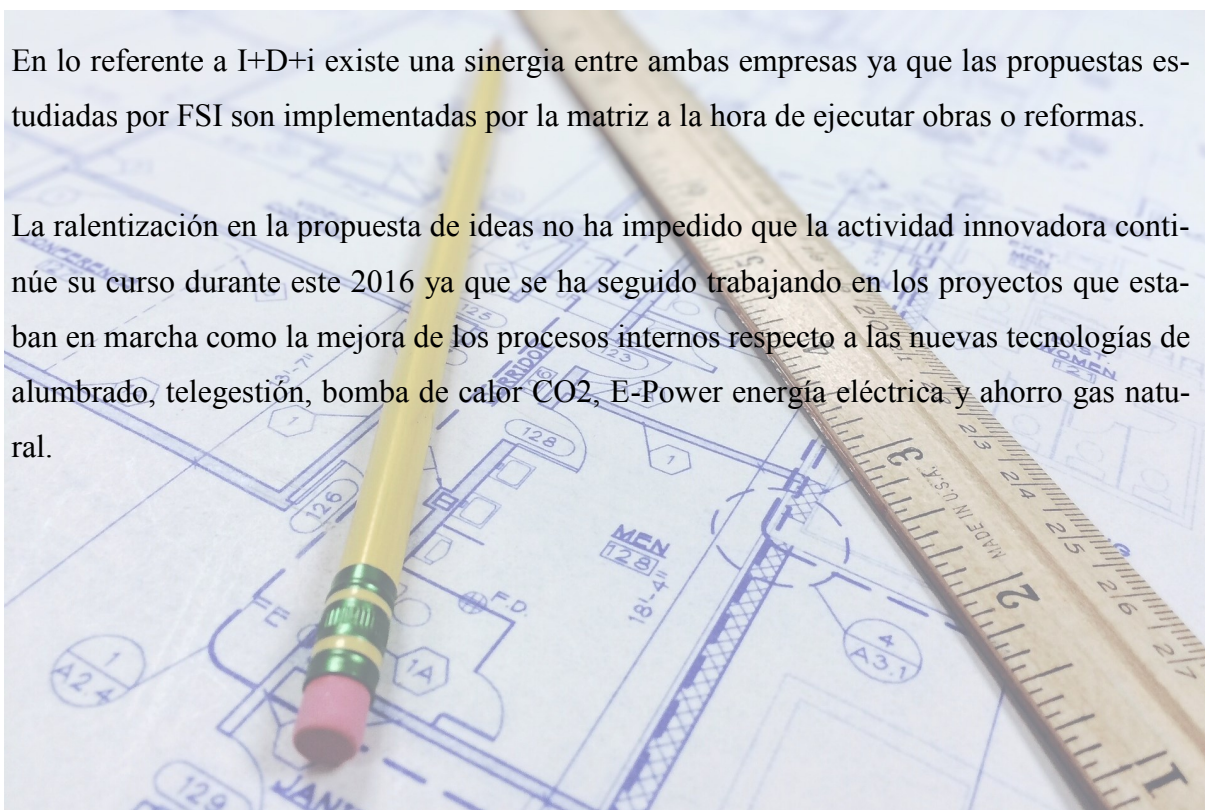
En nuestra estrategia empresarial sigue teniendo un importante peso el desarrollo de nuevas tecnologías que ayuden a responder a los retos del futuro. Para ello contamos con un Comité de I+D+i que es el encargado de estudiar y valorar las ideas innovadoras y seleccionar aquellas que serán desarrolladas más tarde.

Durante el año 2016, el cambio producido en los órganos directivos de FSI ha provocado una ralentización en algunos procesos como es el caso de la generación de ideas innovadoras al haberse tenido que renovar la práctica totalidad del Comité de Innovación y Desarrollo que el año pasado había sido capaz de generar un total de 20 ideas.

En esta ocasión el número alcanzado ha sido el de 3 lo que ha llevado al órgano rector a plantearse la creación de un concurso de ideas de cara a aumentar ese número el año próximo.

En lo referente a I+D+i existe una sinergia entre ambas empresas ya que las propuestas estudiadas por FSI son implementadas por la matriz a la hora de ejecutar obras o reformas.

La ralentización en la propuesta de ideas no ha impedido que la actividad innovadora continúe su curso durante este 2016 ya que se ha seguido trabajando en los proyectos que estaban en marcha como la mejora de los procesos internos respecto a las nuevas tecnologías de alumbrado, telegestión, bomba de calor CO<sub>2</sub>, E-Power energía eléctrica y ahorro gas natural.

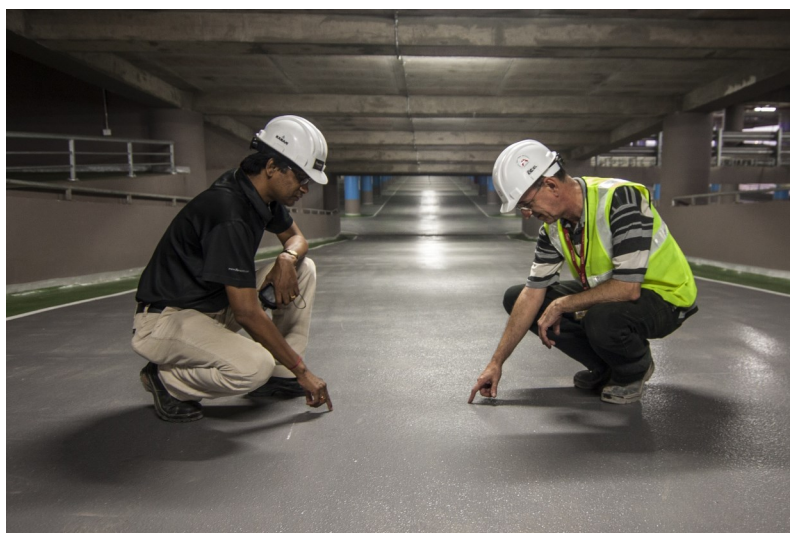


Estos son algunos de los proyectos que se encuentran en ejecución actualmente:

**AHORRO CONSUMO DE GAS.** Conseguir ahorros en el consumo del gas a través del proyecto presentado por la empresa Energyproject, comercializa equipos para ahorro del consumo de gas natural, basando su eficacia en la correcta estabilización del flujo de gas, generando una mezcla laminar y estabilizando las presiones que llegan al equipo consumidor. Se garantiza un ahorro en consumo de gas del 10 %, que podría llegar dependiendo de la instalación hasta el 30%

**REGULADORES DE FLUJO EN LUMINARIAS LED.**

El regulador se encarga de reducir el flujo luminoso, y en consecuencia, el consumo eléctrico de la luminaria, en varios escalones a lo largo de la noche, pues hay momentos de la noche que no hace falta que la luminaria esté emitiendo



el 100% de su flujo nominal. Se trata de una herramienta que permite un ahorro energético del consumo de las luminarias y además permite implementar más utilidades que favorezcan el desarrollo de las SmartCities

**E-POWER PARA AHORRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA.** Se estudia la implantación del producto presentado por la empresa Energía Europa, que comercializa equipos para el ahorro de consumo eléctrico, basando su eficacia en la regulación de las características de las redes eléctricas, por control de armónicos, reducción de pérdidas en líneas de distribución, corrección de factor de potencia, reducción de picos de corriente y balanceado de fases.





# **6. Nuestra alma**



## Políticas Sociales

Durante este último ejercicio los esfuerzos del Grupo Fulton se han centrado en la organización, en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid, de las III Jornadas Interuniversitarias con el título de ‘Gestión Energética en el ámbito universitario ‘ en las que se trató el tema de la eficiencia energética en los centros universitarios. El evento tuvo lugar en el Campus de Leganés de la propia universidad madrileña y contó con una gran cantidad de responsables de mantenimiento de varias de las universidades de toda España y representantes de instituciones y empresas del sector energético.



**III JORNADAS INTERUNIVERSITARIAS**

**"GESTIÓN ENERGÉTICA EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO"**

ORGANIZA

Universidad Carlos III de Madrid

**fulton**  
servicios energéticos

**6 Y 7 JUNIO 2016**

**Sala Multimedia 17.2.75**  
**CAMPUS DE GETAFE | UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID**

Info | [jornadas.interuniversitarias@uc3m.es](mailto:jornadas.interuniversitarias@uc3m.es) | <http://www.jornadasenergia.es/>

**PATROCINADORES**

Honeywell, ENERLUXE, DEXMA, MITSUBISHI ELECTRIC, TERMOSUN, valnu, Life Is On, Schneider Electric, 2LD, ELECTROMECÁNICAS VALERÓN, cadielsa, MATA, GRUPO COBSA, Giespa, JOEMA, SEJAL.



Las III Jornadas Interuniversitarias reunieron en Madrid a más de una veintena de responsables de mantenimiento de diferentes Universidades de toda España para debatir sobre los beneficios de la Eficiencia Energética. Además tuvieron una importante repercusión mediática tanto en medios escritos como digitales e incluso con la

También relacionado con el mundo universitario hemos participado en la feria del empleo que organiza la Universitat Politècnica de València y que en esta ocasión se celebró el 20 y 21 de abril en el Campus de Tarongers (València). El evento está diseñado para aproximar la actividad de las empresas a los estudiantes y para proponer oportunidades laborales a esos futuros trabajadores. La empresa tuvo presencia con un stand donde se recibieron más de doscientas visitas y se recogió cerca de un centenar de currículos.



Pero el compromiso social del Grupo Fulton no se limita al marco universitario sino que se extiende al ámbito empresarial con la presencia de la empresa en la Federación Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) que supone la participación en cursos, jornadas o la colaboración a nivel de gestión y medioambiente.

Como novedad en este 2016 FSA ha firmado el compromiso con el Global Compact y se ha convertido en socio de la Red española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El Pacto



Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover la responsabilidad social empresarial (RSE) en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Con más de 12.000 entidades firmantes en más de 145 países, es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.



## Patrocinios y Colaboraciones

El deporte y las actividades culturales y educativas han estado siempre presentes en el capítulo de patrocinios y colaboraciones.

El año 2016 no ha sido una excepción y el Grupo Fulton ha vuelto a colaborar en el patrocinio de pruebas deportivas como la Travessia a Nado de la Platja de Pinedo en Valencia y que organiza el Club de Natación Dom Bosco.

En el plano cultural, el mundo fallero, con una gran influencia en la provincia de Valencia, ha recibido también nuestra atención. Tanto a nivel municipal en el ayuntamiento de Alfafar como universitario a través de la falla que se planta en la Universitat Politècnica. En ambos lugares tiene presencia la compañía en los 'llibrets fallers' publicaciones donde se informa de las distintas actividades que se organizan alrededor de la fiesta y que sirve para recoger fondos con los que llevar a cabo dichos actos.



También colaboró la empresa en el patrocinio de las IX Jornadas sobre Energías Renovables que organizó la Universitat Politècnica de València en diciembre de 2016.

El director de Operaciones de Fulton Servicios Integrales, José Manuel Villanueva, expuso en la Ciudad de la Innovación las claves de nuestro proyecto de eficiencia energética en una mesa redonda que llevaba por título “política energética y eficiencia” y en la que estuvo acompañado por Juan José Catalán, consultor energético de ASELEC y por los representantes de Power Electronics y BBVA.



## IX JORNADAS SOBRE ENERGÍAS RENOVABLES

JUEVES, 15 DICIEMBRE 2016

### PROGRAMA

**Valencia, Jueves 15 de Diciembre de 2016:**

**9:00 INAUGURACIÓN**  
Ayuntamiento de Valencia, IMIDEA, D. Jordi Pera, Regidor Delegado de Energía Personal y Cerve Carrión.  
Asociación Valenciana empresas del sector de la Energía AVASEN, D. Maricela J. Llorca, Presidenta.  
UPV, D. Antonio Piny, Coordinador Jornadas

**9:30 CONFERENCIA INICIALES**  
"El nuevo modelo energético: últimas tendencias en el IODE"  
GÓMEZ AGUIRRE & POMBOL, D. Carlos Vazquez, Socio Director.  
AMPERE ENERGY, D. Ander Muñoz, Socio Director.

**9:45 MEDIA REDONDA 1**  
"Otras alternativas en las EERR: energías limpias"  
Molina ANSEL, Dña Elena González, Directora REPSOL, Dña Clara Velasco, Subdirectora de Asesoramiento.  
OLLEROS ABOGADOS, D. Pedro Miralles, Socio Director.  
REGAS MOTOR, D. Pedro Sola, CEO.  
BORNAV, D. Juan de Dios Borraya, Director Comercial.

**10:00 CONFERENCIAS**  
"Desafiando el concepto de eficiencia energética en la industria 4.0"  
SIEMENS, D. Javier Fernández, Responsable área eficiencia energética Industrial.

**11:00 PREGUNTA/RESPUESTA**

**11:40 CONFERENCIAS**  
"El papel del Agente Representante en la venta de la energía producida"  
NEXUS ENERGÍA, D. Víctor Ferrnandez, Gestor producción energía renovables.

**12:00 MEDIA REDONDA 2**  
"Política energética y eficiencia"  
Moderador: ASELEC, D. Juan José Catalán, Asesor consultor energético.  
POWER ELECTRONICS, D. Luis Salas, Vicepresidente Técnico.  
GRUPO FULTON, D. José Manuel Villanueva, Director Técnico.  
VALLANT, D. Antonio Roma, Ingeniero Máquinas y Motores.  
BBVA, D. Victoria Palomares, Responsable riesgo empresas.

**13:00 CONFERENCIA**  
"Case practice de éxito en Carrefour"  
CARRIBER, D. Manuel López, Marketing & Sales Director.  
CARRIFOUR, D. José Francisco Mella, Director Técnico.

**13:30 MEDIA REDONDA 3**  
"Autoservicio y edificios de consumo de energía casi cero (ZEB)"  
Moderador: UNIEF, Dña Amparo Baladrón, Delegada Autonómica CV.  
FROXNUS, D. Jorge de Castro, Responsable de Proyectos.  
MITUBISHI, D. Juan Alfredo Barba, Director Regional.  
SART - GOMAN, Dña Marina Díaz, Responsable de Asesoramiento Técnico.  
CUBERTA SOLAR, D. Luis Navarro, Gerente.

**14:00 CLAUSURA**  
Agradecer a los asistentes un Voto de Gracias.

**INSCRIPCIÓN GRATUITA:**  
web: [www.upv.es/jornada](http://www.upv.es/jornada)  
Tel.: 96 380 84 95 - Ext. 4  
LUGAR: Auditorio CH (Cubo Azul) UPV

## Medioambiente

El cambio climático es una de las mayores preocupaciones que existe en el mundo a nivel medioambiental. Una lucha en la que nos sentimos implicados a nivel interno, por lo que respecta a nuestra sede central, pero sobre todo a nivel externo ya que somos responsables directos, como empresa de servicios energéticos, de la reducción de los consumos y por ende de las emisiones de CO2 de nuestros clientes.

En el primer capítulo son varias las actividades realizadas durante 2016. La primera de ellas ha sido la instalación de una caldera de biomasa en el municipio barcelonés de Cabrera de Mar que reducirá un 20% la factura energética de la localidad catalana y en 170 toneladas las emisiones de CO2. La caldera abastece las necesidades térmicas de la piscina municipal y el pabellón de deportes. La astilla utilizada como combustible tiene su origen en la limpieza de los bosques que están alrededor del mismo municipio y se considera una buena manera de rentabilizar la gestión de los bosques catalanes.



Ac-  
to



**inauguración Caldera Biomasa en Cabrera de Mar (Barcelona)**



El uso de las motocicletas eléctricas para que se desplace nuestro personal en el Campus de Vera de la Universitat de València ha contribuido a reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> en casi 700 kg y es que los dos vehículos con los que contamos han recorrido aproximadamente 6.000 km.

Pero donde más incidencia tiene nuestra acción es en municipios como Alcañiz (Teruel) – 141 toneladas - o Fuente Álamo (Murcia) - 1.350 kg/h. - , en el Consell Comarcal de Ribera d'Ebre (Tarragona) - 1.080 toneladas - o en la Junta de Castilla y León – Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades - donde en la gestión energética de 157 inmuebles se consiguen reducciones de 4.000 toneladas de CO<sub>2</sub>.



**Instalación  
de la  
iluminación  
navideña  
en  
Ribera d'Ebre**

Por último, también realizamos estudios del comportamiento energético de las sedes de empresas como en este caso ha sido la Mutua Valenciana UMIVALE. La auditoría energética realizada aporta datos sobre los consumos actuales y promueve acciones-inversiones para tratar de reducirlos en el futuro.

Toda la actividad que desarrollamos está auditada y desde el año 2008 mantenemos un Sistema de Gestión Ambiental desarrollado de acuerdo al estándar internacional de la norma UNE en ISO 14001:2008 en lo que respecta al montaje y mantenimiento de las instalaciones de climatización y servicios de eficiencia energética.

La Declaración Ambiental es verificada por la compañía independiente Burea Veritas, en el seno de una auditoría ambiental, y posteriormente es remitida al organismo ambiental competente para su validación y puesta a disposición del público.

La inversión en las auditorías asciende a unos 1200 euros entre el sistema de gestión ISO 14.001 y el EMAS. Por lo que respecta al mantenimiento de las oficinas centrales contamos con un proveedor que gestiona nuestros residuos lo que supone un coste de más de 20.000 euros

Sin duda estas dos controles externos a los que se somete la compañía, de manera voluntaria, son la mejor garantía de que no se han recibido sanciones ni reclamaciones relacionadas con la política medioambiental ya que de otra forma no hubiera sido posible mantener ninguno de estos dos sellos.

Tampoco nos parece necesario aplicar el principio de precaución ya que el tipo de materiales que manipulamos en el desarrollo de nuestra actividad no comprometen o generan peligro o daño grave o irreversible.

Los principales indicadores medioambientales que tienen incidencia en las oficinas centrales del Grupo Fulton son los siguientes:



ENERGÍA (compañía suministradora: Iberdrola Clientes S.A.U.)				
INDICADOR	2016	2015	2014	variación
Consumo kw/persona	1.961,9	2.058,4	2.085,4	-4,7%

Consumo total 2016: 76.514,2 Kw/h



AGUA (compañía suministradora: AGUAS DE VALENCIA, S.A.)				
INDICADOR	2016	2015	2014	variación
Consumo m3/persona	8,2	6,2	7,3	+31,6%

Consumo total 2016: 318 m3



PAPEL				
Consumo kg/persona	2016	2015	2014	variación
FSI	37,5	40	43,75	-6,3%
FSA	38	39	41	-2,56%



COMBUSTIBLE				
Consumo litro/vehículo	2016	2015	2014	variación
FSI	2.140,3	2.304,1	2.136,9	-7,1%
FSA	1.330,44	1.153,65	1.180,03	+13%

Una de las exigencias del certificado EMAS es la mejora continua desde el punto de vista medioambiental. En este sentido los objetivos que nos hemos marcado para 2017 son los siguientes:

- 1/ Disminuir en un 1% el consumo de papel.
- 2/ Disminuir en un 3% el consumo agua.
- 3/ Disminuir en un 1% el consumo de energía eléctrica.
- 4/ Reducir un 2% las emisiones de CO2.



# **7.**

# **Referencias**

## Declaración del nivel de aplicación

La presente memoria de sostenibilidad ha sido elaborada según las directrices establecidas por el GRI (Global Reporting Initiative) en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad G4.

Para ello, en el Grupo Fulton hemos optado por la opción 'esencial', de conformidad con los parámetros establecidos en el GRI.

En base a ello, declaramos que tanto Fulton S.A. como Fulton Servicios Integrales cumplen con todos los requisitos asociados al de aplicación estipulado en la guía, tanto en lo referente a Perfil como a Indicadores de desarrollo.

# Índice de indicadores

Indicador		Pág.memoria
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES		
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión	8
G4-3	Nombre de la organización	9
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización	9
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización	87
G4-6	Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria	36
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	10
G4-8	Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)	36
G4-9	Determine la escala de la organización	30
G4-10	Dimensión de la organización	32
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	47
G4-12	Describa la cadena de suministro de la organización	58
G4-13	Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización	12
G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución	78
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	72
G4-16	Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	72-75
G4-17	a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	31
G4-18	a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria.	17-23
G4-19	Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	
G4-20	Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material	
G4-21	Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material	
G4-22	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas	15
G4-23	Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores	19
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización	17
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	16



Indicador		Pág. memoria
G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria	16
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria	19
G4-28	Periodo objeto de la memoria	
G4-29	Fecha de la última memoria	
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	15
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria	87
G4-32	a. Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida. c. Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.	82
G4-33	Verificación externa de la memoria	86
G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno.	12
G4-56	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos	26
<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>		
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	30
G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático	76
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones	46
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	46
<b>PRESENCIA EN EL MERCADO</b>		
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	52
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	12
<b>PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN</b>		
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	63,65
<b>EMISIONES</b>		
G4-EN3	Consumos energético interno	79
G4-EN6	Reducción del consumo energético	79
G4-EN8	Consumo energético externo	79
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	79
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2)	79
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	79
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	79
G4-EN21	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas	77
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>		
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	78
<b>INVERSIONES</b>		
G4-EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales	78
<b>EVALUACIÓN AMBIENTAL PROVEEDORES</b>		
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	64

Indicador		Pág. memoria
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL</b>		
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	77
<b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>		
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	48
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	53
<b>DIVERSIDAD E IGUALDAD OPORTUNIDADES</b>		
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	13; 34-35
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombre con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	52
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	64
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	54
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	64
<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>		
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	52
<b>TRABAJO INFANTIL</b>		
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	64
<b>TRABAJO FORZOSO</b>		
G4-HR6	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	64
<b>EVALUACIÓN PROVEEDORES DERECHOS HUMANOS</b>		
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	64
<b>MECANISMOS RECLAMACIÓN DERECHOS HUMANOS</b>		
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	64
<b>COMUNIDADES LOCALES</b>		
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	65
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	65
<b>COMPETENCIA DESLEAL</b>		
G4-SO7	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	65
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	65
<b>MECANISMOS RECLAMACIÓN IMPACTO SOCIAL</b>		
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	46
<b>SALUD Y SEGURIDAD CLIENTES</b>		
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	62
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	61
<b>PRIVACIDAD CLIENTES</b>		
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	65

**Ronda de Auguste y Louis Lumiere nº 3  
Parque Tecnológico de Paterna  
46980 Paterna (Valencia)**

**Punto de contacto para cuestiones  
relativas a la memoria:  
96 331 07 02  
[sig.fsi@fulton.es](mailto:sig.fsi@fulton.es)**