

Informe anual de Responsabilidad Social Corporativa
2016

Índice

0. Carta del CEO
1. Perfil de la organización
2. Características del informe
3. Los valores y la responsabilidad social corporativa en GDES
4. La actividad del Grupo
5. La gestión del talento
6. La innovación tecnológica
7. La protección del medio ambiente
8. El apoyo a la sociedad
9. Índice de contenidos e indicadores GRI



Héctor Domínguez
CEO

Carta del CEO

Tras más de ocho años poniendo de manifiesto nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa a través de la adscripción al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, me complace presentar el informe anual correspondiente al ejercicio 2016.

En este informe difundimos y compartimos la evolución y resultados en nuestro desempeño en el ámbito económico, social y medioambiental, basados en una sólida gestión de la Responsabilidad Corporativa y consolidación de una cultura de responsabilidad en todos nuestros ámbitos de actuación.

Este compromiso no podría seguir manteniéndose año a año sin el compromiso del equipo que conforma GD Energy Services.

1

Perfil de la organización

Qué hacemos

GD Energy Services es un grupo familiar con presencia internacional, cuyos servicios se engloban dentro de las siguientes categorías:

- Mantenimiento Industrial y Nuclear
- Tratamiento de Superficies
- Desmantelamiento
- Servicios a Renovables
- Protección Radiológica
- Servicios Logísticos
- Mantenimiento de Redes Eléctricas
- Emergencias

GD Energy Services presta servicios a diversos sectores, entre los que cabe destacar:

- Eléctrico
 - Nuclear
 - Fósiles
 - Eólico y Termosolar
- Petroquímico y Gas
- Empresas y Organismos Públicos
- Sanidad
- Otras Industrias

Datos clave

Ventas	€ 94 M
Nº de empleados	Total Grupo 2300 empleados, 1050 incluidos en el alcance de la presente memoria
Oficina Central	Valencia (España)

Principales ubicaciones:

ESPAÑA | PORTUGAL | FRANCIA | REINO UNIDO | ITALIA | PANAMÁ | MÉXICO | USA | BRASIL

Razón Social:

GDES (Ingeniería y Marketing, SA)

Av. Cortes Valencianas 58

Sorolla Center, Local 10

46015, Valencia (España)

Tel: +34 963 540 300

Fax: +34 963 540 320

www.gdes.com

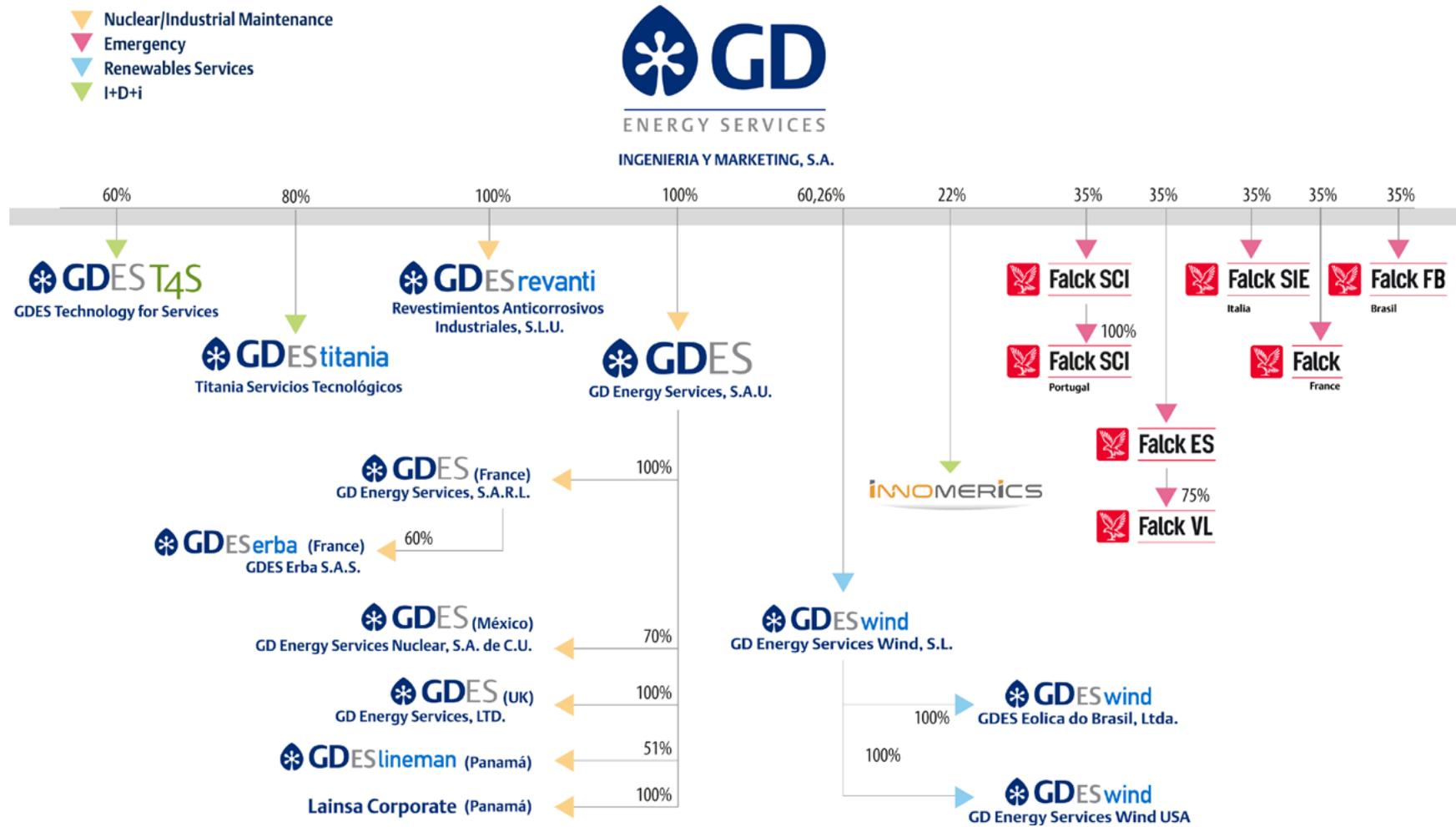
Info@gdes.com

Contactos para aspectos RSC:

Directora RRHH: Amparo Company

a.company@gdes.com

Nuestras empresas



Servicios



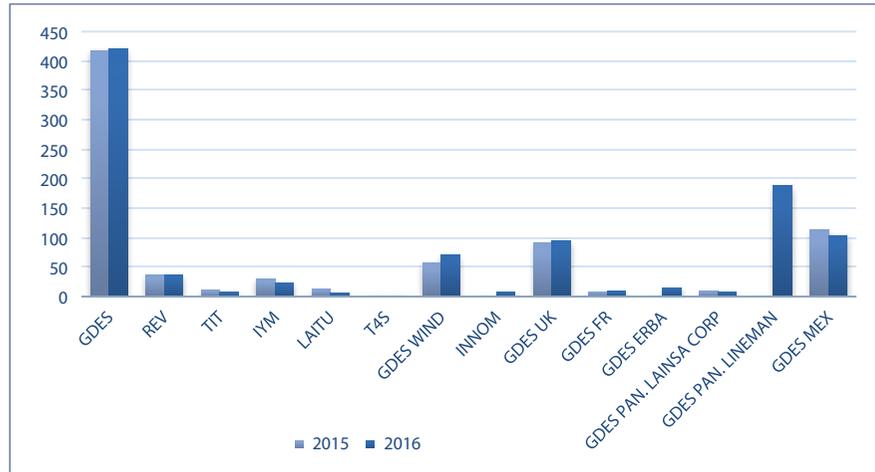
Presencia global



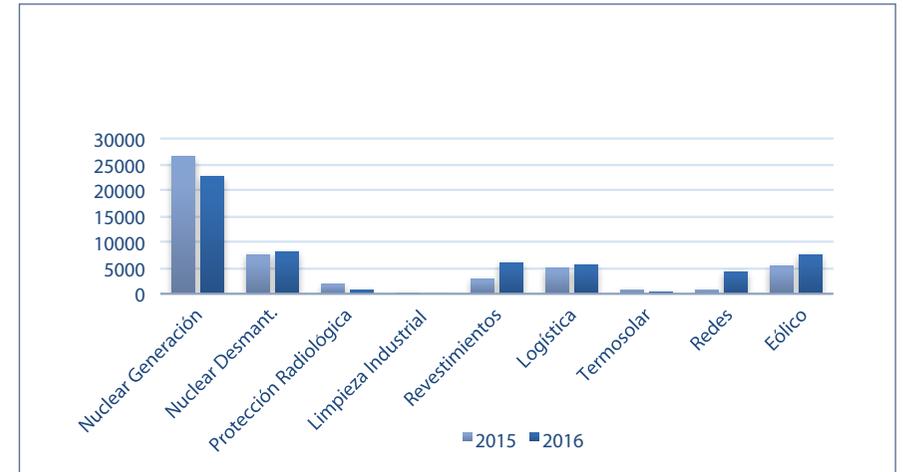


Algunos datos

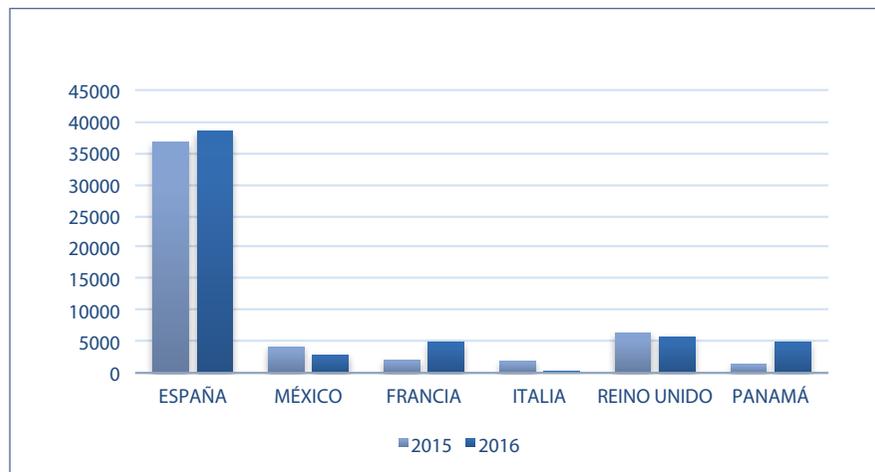
PLANTILLA



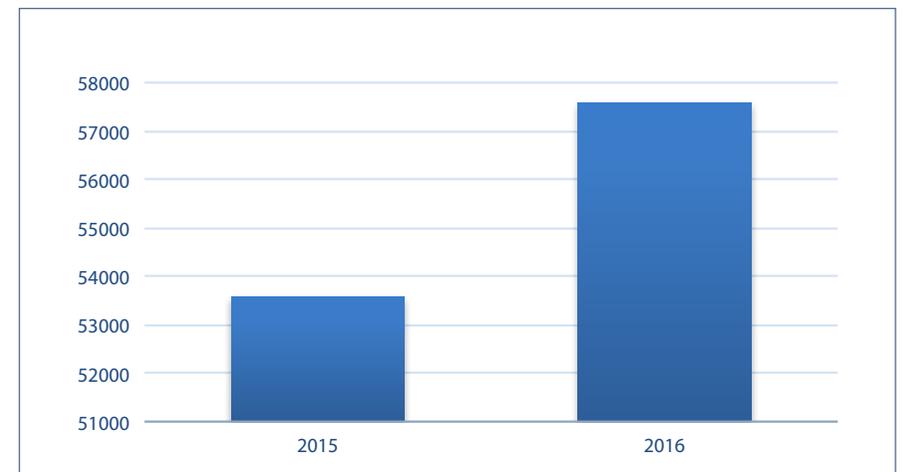
DISTRIBUCIÓN DE VENTAS POR ÁREAS DE NEGOCIO (€'000)



DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE VENTAS (€'000)



FACTURACIÓN EMPRESAS CONTROLADAS (€'000)



Premios y reconocimientos

- Revanti, premio “Llum de Prevención de Riesgos Laborales 2014” en la categoría de empresas de menos de 50 trabajadores.
- Revanti, mención en la “Challenge Prevention de risques de la CNPE de Blayais” como mejor en materia de Seguridad en el 3er trimestre de 2013.
- GDES, premio como mayor contribución global en materia de Seguridad en la “Challenge Prevention de Risques de EDF” del 1er trimestre de 2011.
- José Dominguis premio Actualidad Económica 2011 al mejor empresario de la Comunidad Valenciana.
- Héctor Dominguis, premio Ernst & Young emprendedor del año 2010 de la Comunidad Valenciana.
- Premio al mejor innovador del año 2010 El Mundo.
- Mención de Honor en los premios Prever 2009 de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Premio 2008 de la Cámara de Comercio a la empresa Familiar.
- Premio Excelencia Iberdrola 2006 al Suministrador del año en la categoría de Prevención de Riesgos Laborales.
- Premio Excelencia Iberdrola 2004 al Suministrador del año en la categoría de Servicios-Grandes Empresas.
- General Electric - Premio al contratista más seguro del año 2003 del Proyecto LX2.
- Premio al mejor proveedor del año 2015 de Iberdrola en la categoría de Competitividad e Innovación

- Premio XX aniversario de la Revista Economía 3
- Premio “Challenge de Risques” al mejor contratista en materia de Seguridad 2013 en la Central Nuclear de Blayais (Francia)
- Premio «Challenge de Sécurité » de UTO-EDF al mejor contratista en materia de Seguridad del 1er trimestre 2011

Organizaciones

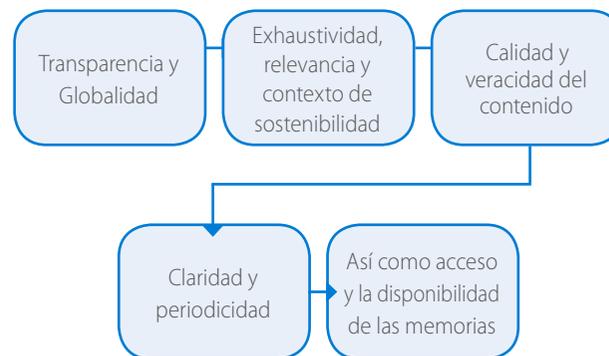
- Asociación para el progreso de la Dirección (APD)
- Asociación Valenciana de Empresarios (AVE)
- Asociación Industrial de canarias (ASINCA)
- Foro de la Industria Nuclear
- Sociedad Nuclear Española
- UK Nuclear Industry Association
- Association pour la promotion de l’industrie nucléaire française
- Sociedad Española de Protección Radiológica
- Asociación española de la industria solar termoeléctrica (PROTERMOSOLAR)
- National Fire Protection Association (NFPA)
- Asociaciones Españolas de Lucha Contra Incendios (ASELF)
- Centro Nacional de Prevención de Vidas y Bienes (CEPREVEN)
- Asociación Española de Sociedades de Protección Contra Incendios (TECNIFUEGO-AESPI)
- Asociación Valenciana de Empresas Innovadoras (AVANT)
- Club de Innovación de la Comunidad Valenciana (CICV)
- Círculo Empresarial CPI (Club UPV para la Innovación)
- Miembro del Parque INNOVA (Universidad Politécnica de Valencia)
- Asociación Española para la Calidad (AEC)
- AIMME Instituto Tecnológico Metal Mecánico
- Asociación nacional de especialización para trabajos verticales (ANETVA)
- Groupement Inter-professionnel pour la Prévention, l’Hygiène Industrielle et la Sécurité dans les Entreprises (GIPHISE)
- Casa de la Caridad de Valencia (Colaborador)
- Save the Children (Colaborador)
- Asociación Nacional de empresas de salud ambiental (ANECPLA)”
- Comité de Gestión de la Plataforma Tecnológica de Energía Nuclear de Fisión. (CEIDEN)
- Comités técnicos y suplentes del Comité de Gestión de la Plataforma Nacional en I+D de Protección Radiológica. (PEPRI)
- Sociedad Española de Física Médica. (SEFM)
- Clúster de Energía de la Comunidad Valenciana. (CECV)
- ADEIT - Fundación Universidad-Empresa de la UV
- Red de Innovación en el sector energético (Fundación Inndea Valencia). (VIT ENERGIA VALENCIA)
- Instituto Tecnológico de la Construcción. (AIDICO)

2

Características del informe

Dando continuidad al informe como memoria de acuerdo a las directrices del GRI (Global Reporting Initiative), este informe pretende alinear de manera progresiva a las directrices del GRI con el fin de garantizar el estándar internacional de elaboración de informes de este tipo, para un nivel de aplicación C.

Este informe se basa en los principios de:



Este informe es de aplicación completa para las empresas en las que el Grupo tiene una participación societaria mayoritaria y que se encuentran adheridas al Pacto Mundial, siendo las siguientes:

- Ingeniería y Marketing S.A (servicios Corporativos del Grupo)
- Revanti
- GD Energy Services SAU
- Titania
- GDES Wind
- T4S

Dado que el Grupo cuenta con filiales en Francia, UK, Panamá y México, resulta conveniente la adaptación progresiva de sus políticas locales a las distintas realidades, respetando y garantizando en todo momento las características locales en materia de responsabilidad social

A continuación, se relaciona las distintas filiales, de las que se ofrecerá información a lo largo del informe en aquellos casos que sea de aplicación:

- GDES S.A.R.L
- GDES ERBA S.A.S.
- GDES S.A de C.V.
- Lainsa Corporate (Panamá)
- GDES Lineman (Panamá)
- GDES LTD (UK)



Dado la dispersión geográfica del Grupo, resulta clave seguir manteniendo activos los distintos canales de comunicación para el diálogo y la respuesta a las diferentes necesidades y desafíos que se plantean con los distintos grupos de interés, tal y como se indica a continuación:

Accionistas	Sesiones informativas / reuniones
	Notas de prensa
	Portal web
	Junta de accionistas
	Consejo de Familia
Empleados	Plan de comunicación interna
	Intranet
	Publicaciones internas
	Comité de empresas y representación legal
	Programa DIME
	Programa INNOVA
	Programa REDER
Procedimiento de mejora continua	
Clientes	Atención a sus demandas
	Encuestas específicas de calidad
	Comunicación vía prensa escrita e internet
Sociedad	Pertenencia a distintas asociaciones y colectivos de la comunidad
	Colaboración con ONGs
	Desarrollo de convenios de colaboración con las administraciones (central, autonómica y local)
	Publicaciones y comunicaciones
	Atención bidireccional permanente
	Gestión y desarrollo de patrocinios
Colaboración con la universidad y entidades formativas	
Proveedores	Carta de compromiso ambiental de subcontratistas

3

Los valores y la responsabilidad social corporativa en GD Energy Services GDES

La responsabilidad social corporativa del Grupo se desarrolla de manera muy estrecha a la misión, visión y valores del Grupo, reflejo de la cultura existente en el mismo.

1. MISIÓN: ser excelentes en la prestación de servicios y soluciones a la industria, con fuerte especialización en el sector energético. Alcanzar altos niveles tecnológicos para mantener a las empresas del grupo en primera línea de vanguardia, transfiriendo soluciones

de alto valor añadido a los clientes. Asegurar la sostenibilidad de la corporación: cuidando a las personas, el medioambiente, el crecimiento del negocio y la rentabilidad de los accionistas.

2. GD Energy Services tiene como **VISIÓN** de futuro ser el grupo empresarial de referencia internacional en soluciones tecnológicas a la industria energética.

3. VALORES:



Para 2017 se prevé la redefinición de **Misión, Visión y Valores**.

En GDES la Responsabilidad Social Corporativa se articula en base a la actividad del Grupo y cuatro áreas fundamentales:



La gestión del talento



La innovación tecnológica



La protección del medio ambiente



El apoyo a la sociedad

Sobre estos cuatro ejes GDES aborda sus estrategias de crecimiento global y de Responsabilidad Corporativa y Social que le permiten seguir innovando y creciendo sobre una base ética, social y medioambiental con el entorno.

En los siguientes apartados se irá desarrollando detenidamente cada uno de estos aspectos.



4

La actividad del Grupo

Políticas

GDES es un grupo empresarial que cuenta con más de 85 años de experiencia en la prestación de servicios industriales en gran diversidad de sectores..

INDICADORES CLAVE

66%

de la cifra de negocio con triple certificación calidad, Medio ambiente y Seguridad y salud

30

contratos plurianuales de servicios gestionados para clientes del sector energético

8

países con presencia continuada mediante contratos de servicios

Dentro de nuestro último Plan de Desarrollo (2012-2016), se han fijado como principales Líneas Estratégicas de trabajo:

- Potenciar la internacionalización
- Desarrollar nuevos servicios que se adapten y se anticipen a los requerimientos de los clientes.
- Potenciar la diferenciación tecnológica.
- Apostar por el talento y la experiencia de las personas.

Dentro de nuestra Política Integrada de gestión se incluye además los siguientes compromisos relacionados con nuestra actividad:

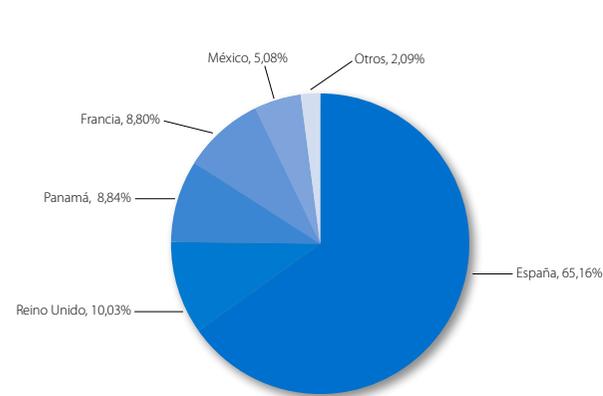
- **Establecer el compromiso con la seguridad industrial/nuclear** en cada uno de los sectores donde desarrollamos nuestra actividad, mediante el principio de conocimiento por parte del personal de los sistemas sobre los que interviene y de las posibles consecuencias de sus actuaciones.
- **Desarrollar una filosofía de mejora continua** en la empresa buscando los máximos niveles de Eficiencia, Innovación, Calidad, Protección del Medio Ambiente, Seguridad y Radioprotección.

Para el año 2017, se prevé iniciar un proceso de reflexión estratégica para el periodo 2017-2020.

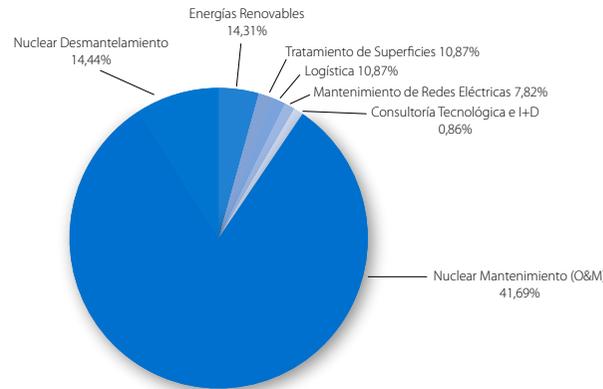
Resultados

Evolución del Negocio

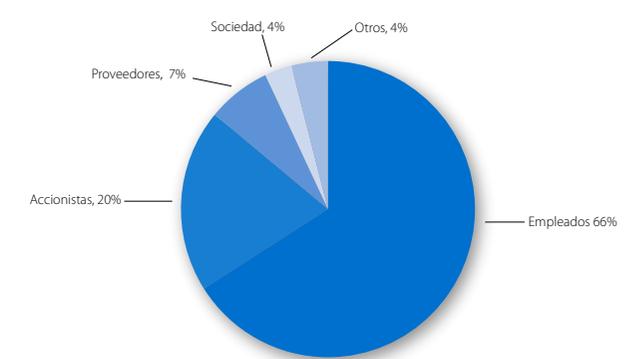
Presencia Internacional 2016



Cifra de negocio 2016



Distribución de valor creado en 2016



Nota: Datos de empresas que consolidan con el Grupo. No incluye otras participadas

Empleados: Salarios, Costes Sociales y Formación; Proveedores: Compra de bienes y servicios; Accionistas: Creación de Valor para la empresa; Sociedad: Impuestos, Inversión social, Medioambiental e I+D+i Otros: amortizaciones y gastos financieros.

Durante 2016 el Grupo siguió potenciando su crecimiento en aquellas Áreas de Negocio más rentables y que menos pueden verse afectadas por la crisis económica mundial: en particular el área de Servicios de Mantenimiento en el Sector Nuclear y de las Energías Renovables y el área de Desmantelamiento en el Sector Nuclear. Esta apuesta marca el posicionamiento del Grupo en los servicios a industrias de producción de energía "Carbon Free" (Nuclear y Renovables).

El grupo ha continuado también su apuesta por la internacionalización, estabilizando su cifra de negocio en el mercado de UK y continuando la expansión en Francia.

En el área de Servicios de Mantenimiento para Energías Renovables, se ha continuado apostando fuertemente por el sector eólico, buscando la expansión a nuevos mercados, en particular el norteamericano. Por el contrario la crisis en el sector termosolar ha llevado a dejar de invertir en este campo, ante la poca perspectiva de futuro del mismo.

El área de Tratamiento de Superficies se ha potenciado a nivel internacional, en particular con el impulso dado a finales de 2015 por la homologación obtenida en Francia para nuestro sistema de recubrimiento de las paredes de reactores (Extradros). Esta homologación permitió licitar

y obtener trabajos por valor de 23 millones de euros en el periodo 2016-2019. Durante 2016 se ha realizado ya la segunda intervención en la central francesa de Flammenville, por un importe de 2, 5 Millones de Euros con un resultado muy satisfactorio.

El área de Mantenimiento e Instalación de Redes Eléctricas, en Panamá consolida la presencia en el país y en ese área de actividad.

Calidad y certificaciones

	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	MASE	UNE 166002	CEFRI	UNE73401
GD Energy Services, SAU							
Revestimientos Anticorrosivos Industriales,SLU							
Titania Servicios Tecnológicos, SL							
GDES WIND,S.L							
GD Energy Services SARL							
GDES Erba S.A.S.							
GD Energy Services Nuclear SA de CV							
GD Energy Services Ltd							
GDES LINEMAN'S S. de R.L.							

Para el Grupo es fundamental la relación con el cliente a todos los niveles y asegurar su máxima satisfacción en todos los aspectos del servicio, por ello en 2016 se ha seguido con el Plan de Implantación y Certificación del sistema Integrado de Gestión, alcanzándose los siguientes niveles:

- 96 % de la cifra de negocio certificada según la Norma de Calidad ISO 9001
- 83 % de la cifra de negocio certificado según la Norma Ambiental ISO 14001
- 66 % de la cifra de negocio certificado según la Norma de Seguridad y Salud OHSAS 18001 o referencial MASE.
- 47 % de la cifra de negocio certificado según la Norma de gestión de la I+D+i UNE 166002

Adicionalmente la empresa GDES Erba se encuentra certificada según el referencial común MASE-UIC de Seguridad y Salud y Medio Ambiente. GDES, Revanti y Titania se encuentran homologadas por la Norma UNE 73401 de Garantía de Calidad para el Sector Nuclear Español, y las empresas GDES, Revanti, GDES France y GDES Erba, según la Norma NT 85/114 de Garantía de Calidad para el Sector Nuclear Francés y la Norma francesa de Radioprotección SPE-E-0400.

El trabajo mediante este Sistema de Gestión Integrado, pretende aprovechar las ventajas que aportan a la organización:

- Obtener internamente información objetiva y fiable de los procesos de la Organización.
- Detectar los puntos fuertes y las áreas de mejora, asegurando una eficaz, eficiente y segura Operación y Control de los Procesos.
- Orientar la empresa al cliente y conseguir su fidelización.
- Potenciar la comunicación, participación, formación e información a todos los niveles.

Compromiso con la seguridad y la integridad de las instalaciones del cliente

Durante 2016 y para asegurar el cumplimiento del compromiso con la seguridad a todos los niveles incluyendo la integridad de la instalación del cliente, la calidad del servicio prestado y la protección del medio ambiente y de la salud de los trabajadores, se ha continuado con el programa RedEr de fomento de la Cultura de Seguridad y reducción del error humano, un conjunto de iniciativas destinado a:

- Fomentar aún más entre el personal la Cultura de Seguridad.
- Incrementar la presencia en obra de nuestro personal supervisor a todos los niveles.
- Establecer unas herramientas de trabajo que permitan minimizar la posibilidad de errores en nuestro trabajo.
- Asegurar la comunicación de las incidencias que afectan a nuestro trabajo y aplicar soluciones para que no se repitan.

Este tipo de programas es muy valorado por los clientes del Grupo que, desean que él alinee con sus propios programas de cultura de seguridad y con las estrategias de los reguladores como el CSN.

El programa está implantado para la empresa GDES en la CN Vandellós II y CN Cofrentes para la empresa REAVNTI en CN Cofrentes. En 2017 se prevé ampliarlo a 2 nuevos centros de trabajo (CN Almaraz y CN Trillo).

Ejemplo de resultados Programa REDER durante 2016 en CN Cofrentes

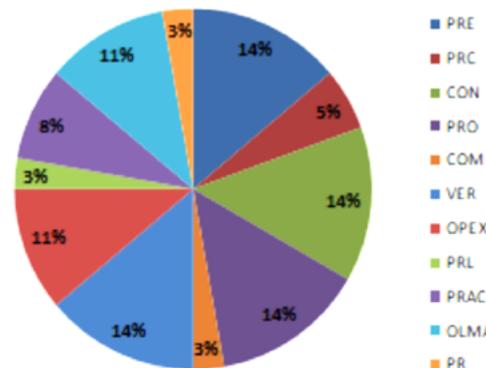
- Realización planificada de observación - coaching de los Trabajos: **27 Acciones realizadas.**

Aspectos analizados:

- ✓ Preparación del Trabajo (PRE)
- ✓ Adherencia a Procedimientos (PRC)
- ✓ Conocimientos y Formación (CON)
- ✓ Sentido Propiedad (PRO)
- ✓ Actitud Cuestionadora (ACT)
- ✓ Comunicación (COM)
- ✓ Control y Verificación (VER)
- ✓ Experiencia Operativa (OPEX)
- ✓ Prevención Riesgos Laborales (PRL)
- ✓ Prácticas de Trabajo (PRACT)
- ✓ Orden/Limpieza/Medio Ambiente (OLMA)
- ✓ Protección Radiológica (PR)

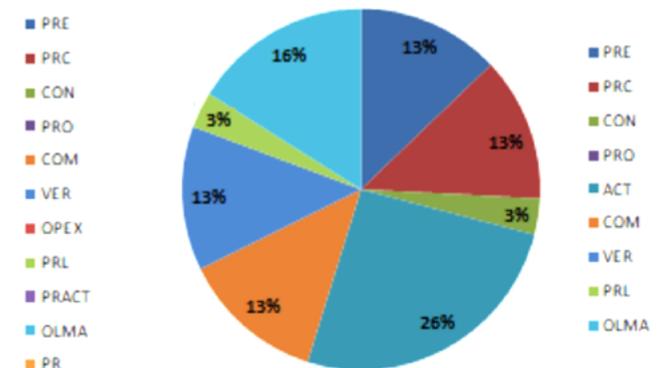
- Realización de reuniones de preparación de trabajos (reuniones 5P): **280**
- % Realización de reuniones 5P sobre trabajos significativos: **73 %**

Aspectos sobre Expectativa



18% Prácticas de Trabajo
13% Control y Verificación

Aspectos a Mejorar



16% Orden/Limpieza/Medio Ambiente
12% Preparación de Trabajos

Privacidad y protección de datos de clientes

GDES tiene implementados procedimientos para a protección de los datos confidenciales de clientes.

Durante el 2016, no se han reportado incidentes con respecto a este tema.

Esta previsto para 2017, la implantación de la nueva ley de LOPD a nivel de Grupo con el fin de dar respuesta a esta exigencia antes del mes de mayo de 2018.

Apoyo y Protección de los Derechos Humanos

Dentro del compromiso para la defensa de los derechos Humanos en su ámbito de actuación, el Grupo ha realizado un diagnóstico al respecto con las siguientes conclusiones:

- El riesgo de la empresa con respecto a la no colaboración en el respeto y defensa de los derechos Humanos, el trabajo forzoso y el trabajo infantil (Principios 1, 2, 4 y 5 del Pacto Mundial) no es relevante ya que la mayoría de las actividades del Grupo se realizan en países donde el grado de conciencia respecto a estos aspectos es máximo. El posible riesgo en México y Panamá se minimiza por el hecho de trabajar en instalaciones de grandes clientes del sector energético (CFE, PEMEX, GNF) concienciados al máximo con estos temas.
- Respecto a los riesgos de no respeto a la libre asociación/negociación colectiva y la no discriminación (Prin-

cipios 3 y 6 del Pacto Mundial) se han implementado políticas, acciones y resultados que se incluyen en la Sección 5 "Gestión del Talento" del presente informe.

Lucha contra la corrupción

Durante 2016, la empresa ha mantenido su compromiso en la lucha contra todas las formas de corrupción mediante tres ejes:

- Aprobación y difusión a todos entre los grupos de interés de un Código Ético de obligado cumplimiento y puesta en marcha de un Comité de Seguimiento para velar por su implantación efectiva.
- Mantenimiento de la política de compras, que realiza especial hincapié en este aspecto, asegurando en función de la naturaleza de la contratación, un número de al menos tres ofertas para cada uno de los servicios o suministros. La política de compras de la sociedad establece la prohibición de remitir regalos a proveedores y/o clientes.

HITOS

- **GD Energy Services adquiere el 60% de la división nuclear-industrial de la compañía francesa Erba**

GD Energy Services adquiere el 60 % de la división nuclear-industrial de la compañía francesa Erba

- GDES Erba ha conseguido la adjudicación de un proyecto de 40 millones de euros en asociación con Onet Technologies.
- Erba Nuclear-Industrial tiene una facturación de 3 millones de euros al año.

GD Energy Services (GDES), grupo español de ámbito internacional experto en el tratamiento de superficies, mantenimiento industrial, desmantelamiento de instalaciones nucleares y radiactivas, construcción y mantenimiento de redes de transmisión, gestión logística de almacenes, servicios a renovables y emergencias, ha firmado una alianza estratégica con la empresa Erba, especialista en pinturas industriales y revestimientos anticorrosión, que supone la adquisición del 60 % de su división nuclear e industrial. Con esta inversión, GD Energy Services pretende “ampliar nuestro negocio en Francia, disponer de una plataforma para crecer en tratamiento de superficies con trabajo estable y acceder a contratos plurianuales que le permitan una facturación estable”, afirma su consejero delegado, Héctor Dominguis.

GDES lleva varios años abriendo mercado en el país vecino. Actualmente, cuenta con GDES France, que hasta ahora se ha centrado en limpiezas químicas, tratamiento de superficies y otros proyectos tecnológicos para la industria nuclear. Pero su objetivo es posicionarse como empresa referente, en pintura y en tratamiento de superficies. En este sentido, después de valorar el mercado francés, ha decidido apostar por Erba, empresa con casi un siglo de experiencia. Este grupo cuenta con tres divisiones (construcción, grandes superficies y nuclear-industrial) con una facturación del orden de 15 millones de euros al año. En concreto, la parte nuclear-industrial, que es la que ha comprado GDES, supone el 20 % del negocio total, factura 3 millones de euros, con 20 empleados, capital económico y humano que se convertirá en base fija de la nueva sociedad GDES Erba.

- **GDES culmina las obras de aplicación de revestimiento anticorrosivo y saneado de la pluma del Palau de les Arts Reina Sofía de Valencia.**

La ejecución del proyecto ha sido realizada por GD ENERGY SERVICES (GDES), grupo empresarial de ámbito internacional que opera desde 1932, siendo líder en la prestación de servicios a la industria en las siguientes áreas de actividad: Servicios a Nucleares, Tratamiento de

Superficies, Mantenimiento Industrial, Servicios a Renovables, Limpiezas Químicas, Emergencias Radiológicas y Mantenimiento de Redes Eléctricas.

Desde el 26 de julio de 2016, GDES ha trabajado en la conocida como pluma que corona el edificio diseñado por el arquitecto valenciano Santiago Calatrava, el Palau de les Arts Reina Sofía. Una obra en la que se han empleado 3 meses y medio para su completa ejecución.

Para la realización de este trabajo ha sido necesario emplear una grúa de 70 toneladas para subir los equipos de trabajo, un compresor de 150 CV, dos equipos de agua de alta presión de 75CV, una plataforma elevadora móvil de personal de 58m de altura de trabajo, más de 1000 metros de mangueras y latiguillos de alta presión, y otros 1000 metros de cuerda para el desarrollo de los trabajos verticales.

En este proyecto ha participado GDES a través de 3 sociedades: REVANTI SLU, ha sido la adjudicataria del contrato y la encargada de la preparación superficial con esponjas abrasivas y aplicación del revestimiento anticorrosivo en las zonas que no requerían trabajos en suspensión. GD Energy Services SAU se encargó de la preparación superficial por medio de agua a presión en las zonas que no requerían trabajos en suspensión. Y finalmente, para la preparación de superficie y aplica-

ción de revestimiento en aquellas zonas que requerían técnicas de acceso y posicionamiento mediante cuerdas para acceder a las mismas, GDES ha subcontratado a la Cooperativa Valenciana TALUDIA, que ha realizado dichos trabajos bajo la supervisión de los responsables de ejecución y calidad de GDES.

Ahora, y con estos nuevos trabajos realizados por GDES, el lavado de cara del Palau de les Arts culmina, a tiempo para la representación de *Il vespri siciliani*, de Verdi, que inaugurará la nueva temporada del Palau de les Arts Reina Sofía.

- **GDES Wind abre un centro de mantenimiento de palas eólicas en As Pontes, Galicia.**

GDES Wind ha apostado por el Concello de As Pontes de García Rodríguez para ubicar un nuevo centro de reparación de palas eólicas, focalizado en la realización de grandes reparaciones, actualizaciones y puesta a cero.

Desde el año 2006, GDES Wind desarrolla su actividad desde su sede principal, en el parque empresarial de Alvedro, (La Coruña) donde mantendrá el núcleo administrativo. El nuevo centro, una antigua fábrica de palas eólicas, tiene una superficie construida de 3200 m² y más de 12000 m² de superficie de almacenaje de

palas y está equipado con todas los servicios e instalaciones necesarios para el trabajo en suelo sobre las palas. Aparte de por sus instalaciones, es destacable su buena ubicación, con un acceso directo a la autovía AG-64 y muy próximo a numerosos parques eólicos.

Por sus especiales características, este nuevo centro está llamado a convertirse en una de las plantas de referencia en el mantenimiento de palas eólicas en España.

5

La gestión del talento

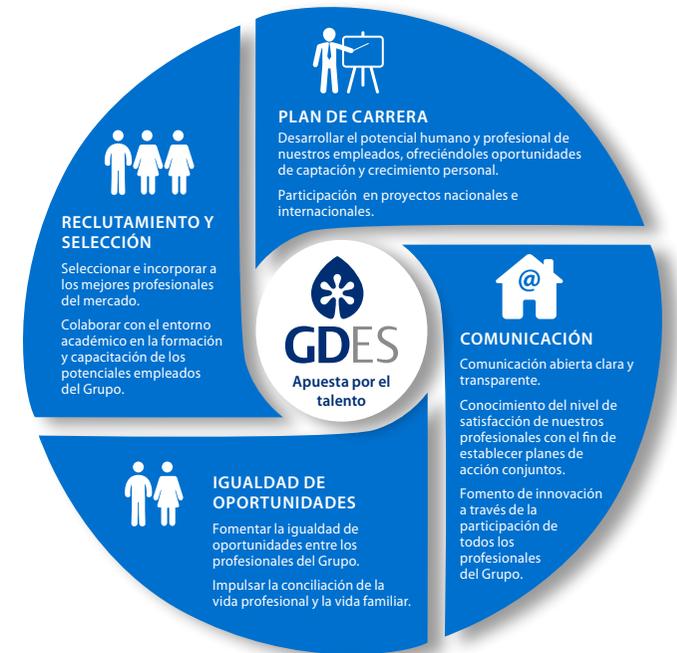
Políticas

La política de recursos humanos del Grupo, en línea con la misión, visión y valores se asienta en la apuesta por el talento, a través del desarrollo de las siguientes áreas:

- Reclutamiento y Selección
- Plan de Carrera
- Igualdad de oportunidades
- Comunicación

Así mismo nuestra Política Integrada de Gestión incluye el siguiente compromiso respecto al área de personas:

- Informar, Formar y Motivar al personal para conseguir la mejora continua de los procesos y su orientación a la satisfacción de los clientes y del propio personal.
- Eliminar la siniestralidad laboral, protegiendo la salud e integridad del personal, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a cada proceso. Este compromiso incluye la lucha contra las adicciones en el lugar de trabajo y el objetivo de mantener la exposición a RI tan baja como sea posible.



INDICADORES CLAVE

73%

Participación en el programa DIME

más de
25.600
 horas de formación

3,70

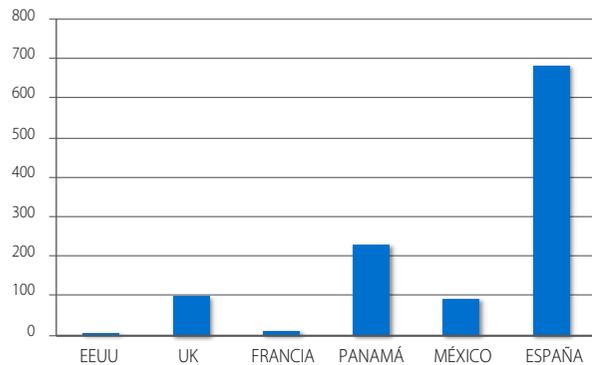
puntuación media en satisfacción y compromiso (sobre 5)

Resultados

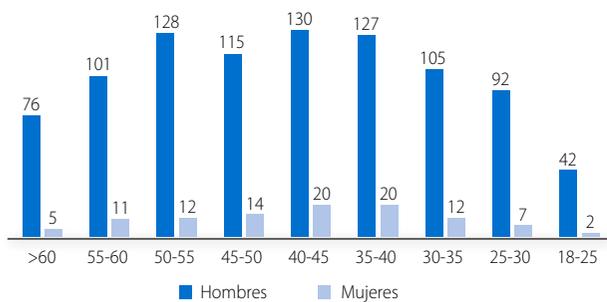
Distribución de la plantilla

La plantilla de las empresas que forman parte de la memoria de responsabilidad social corporativa cuenta con un equipo de profesionales altamente cualificados, se sitúa en más de 1.000 empleados, cuyos principales indicadores son los siguientes:

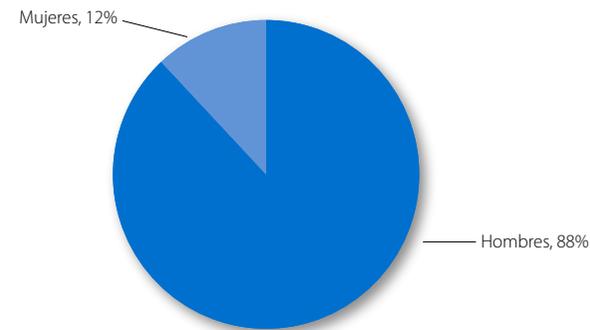
Plantilla por áreas geográficas



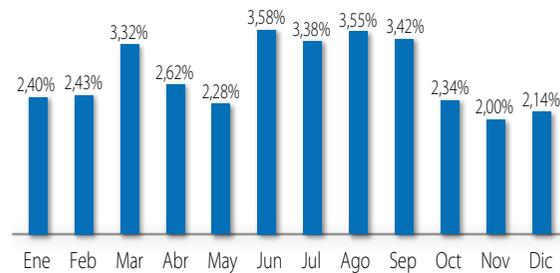
Pirámide de edad (datos absolutos)



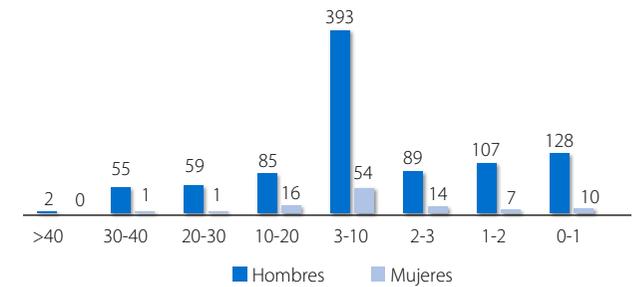
Distribución plantilla por sexo



Tasa de absentismo



Antigüedad (datos absolutos)



Formación

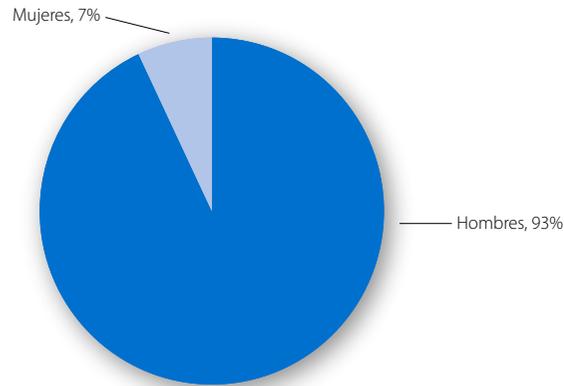
Evolución horas de formación

- 2016: 25.602 horas

La formación se ha desarrollado principalmente en las siguientes áreas:

- Calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales.
- Capacitación y reentrenamiento en aspectos de protección radiológica.
- Capacitación técnica, entre otros aspectos relacionados con las actividades principales del Grupo y los servicios ofrecidos al cliente.

Formación por sexo 2016



De toda esta formación, el 93% de los asistentes son hombres, mientras que el 7% son mujeres, respetando prácticamente la misma distribución de la plantilla.

Comunicación interna

Las empresas del Grupo implicadas en la presente memoria cuentan con varios canales de comunicación, que pretenden fomentar tanto la comunicación ascendente como descendente de todos los empleados, intentando superar las barreras de dispersión geográfica existentes actualmente en el desarrollo de las distintas actividades.

Estos canales son los siguientes:

- **Intranet corporativa:** Canal a partir del que se fomenta la comunicación descendente del Grupo. Aquellas personas que en la actualidad no tiene acceso a esta

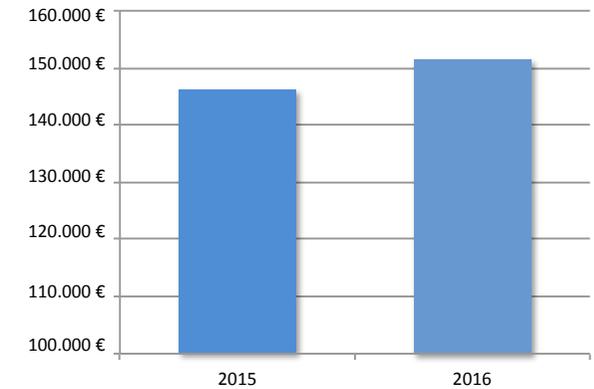
plataforma, obtiene dicha información a través de sus responsables directos en las reuniones periódicas que se realizan o bien a través del tablón de anuncios o de los respectivos representantes de los trabajadores, si es el caso.



- **Comité de Gestión y Dirección:** Reuniones operativas donde el personal directivo de las distintas empresas, tratan tanto aspectos estratégicos del mismo, como aspectos operativos, ente los que destacan aspectos relativos a la Responsabilidad Social Corporativa.
- En 2017 se plantea potenciar la comunicación interna a través de actualización de la web corporativa, el corner del empleado, la actualización del manual de bienvenida entre otras acciones.

Igualdad de Oportunidades y No discriminación

Compras y donaciones a centros especiales de empleo



En lo referente a la Integración de las personas con discapacidad GD Energy Services SAU como empresa con mas de 250 empleados cuenta con la obligación de fijar la cuota de reserva del 2% a favor de los trabajadores con discapacidad en empresas de cincuenta o mas trabajadores, regulada en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (B.O.E. de 20 de abril) con fecha 19/07/2007 y una vigencia de tres años a partir de la mencionada fecha.

Dado que la empresa no cuenta con la mencionada cuota, obtiene la declaración de excepcionalidad y la adopción de medidas alternativas. En base a este planteamiento, se calcula el importe relativo a las mencionadas medidas alternativas, siendo este año 146.078€. Finalizado el ejercicio 2016, la empresa supera dicha cifra alcanzando unas compras en Centros Especiales de Empleo, por importe de 151.408 €.

Satisfacción de los empleados

En el ejercicio 2016 se llevó a cabo un cuestionario de clima laboral – DIME, con el objetivo que todos los trabajadores de la empresa de manera totalmente voluntaria y confidencial transmitiera su opinión sobre diferentes aspectos relacionados con el funcionamiento de la empresa y sobre tu entorno de trabajo con el fin de:

- Conocer y evaluar el grado de satisfacción laboral de los empleados que forman parte de la empresa.
- Conocer cuales son los puntos fuertes y débiles del centro de trabajo y de la empresa desde el punto de vista de los empleados.
- Participar en la mejora de las condiciones de trabajo en el centro.
- Mejorar la percepción de calidad del servicio que prestamos en el centro por parte del cliente.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- Índice de participación 64%
- Índice de satisfacción (sobre 5 puntos) 3,71
- Índice de compromiso (sobre 5 puntos) 3,85

Tras la puesta en común de estos resultados con los empleados participantes, se definieron una serie de planes de acción a nivel de empresa y de cada uno de los centros de trabajo. Actualmente, el grado de cumplimiento de estos planes de acción supera el 85%.

Conciliación de la vida personal y profesional

Los empleados de las empresas del Grupo, que tienen su sede en las oficinas de Valencia y Madrid, tienen la posibilidad de acogerse de manera voluntaria a la realización efectiva del horario de trabajo en base a un sistema horario flexible. Así mismo, y dando continuidad a la política saludable en la oficina, se pone a disposición de los trabajadores el consumo de fruta de la oficina. Esta política en 2016, se hace extensible a la delegación de Madrid.

Beneficios sociales

En el Grupo existe una política de retribución flexible que se articula a través del Plan de compensación personal de suscripción voluntario que permite sustituir parte de la retribución dineraria percibida mensualmente por la contratación a través del Grupo de ciertos productos o servicios.

Los productos contemplados hasta el presente ejercicio:

- **Cheque Gourmet.**

El programa de Vales de Comida es un servicio que el Grupo pone a disposición de su personal para el pago de la comida en días laborables en los que se realice jornada partida. El Grupo subvenciona 2 € por cada ticket adquirido.

- **Vales de guardería (educación infantil).**

Igualmente se pone a disposición del personal del Grupo los vales guardería con los que es posible

abonar los gastos que representa la educación de los hijos menores de 3 años de edad en los Centros de Educación Infantil que tengan un acuerdo en vigor establecido con el proveedor de Vales.

- **Tarjeta de transporte**

Tarjeta que permite considerar el importe del transporte público del domicilio del trabajador a su lugar de trabajo en transporte público colectivo como retribución en especie.

- **El seguro de salud**

Establecido para trabajadores y familiares directos (cónyuge, pareja de hecho e hijos) en condiciones más favorables a las de mercado, se ha renegociado con la compañía Adeslas, quien aporta condiciones más favorables que el anterior proveedor.

Protección de la seguridad y salud de los trabajadores

Dentro de su compromiso con la Excelencia en la Gestión, GDES une esfuerzos para desarrollar sus actividades de acuerdo a un Sistema Integrado de la Gestión para la Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado según directrices y requisitos de las Normas ISO 9001 ISO 14001 y OHSAS 18001.

El 76% de la actividad del Grupo está certificada según OHSAS 18001, el 61 % según la Norma francesa de Radioprotección SPE-E-0400 y nuestra empresa GDES Erba

según los estándares franceses de Seguridad y Medio Ambiente (MASE).

La protección de la salud de los empleados y la prevención de riesgos laborales son elementos fundamentales de la política de GDES, de manera que se aplican todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud en todos los lugares de trabajo.

El Plan de Prevención de GDES prevé la manera de integrar la Prevención de Riesgos en la organización, de acuerdo con la normativa vigente y los principios de la mejora continua. En este sentido, se cuenta con el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo encargado de desarrollar las actuaciones preventivas.

Dentro de la vigilancia de la salud y acción sanitaria, adicionalmente a los reconocimientos médicos realizados a los trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo desarrollado mediante los protocolos de Vigilancia Sanitaria correspondientes, se realizan pruebas adicionales como el PSA a los trabajadores mayores de 45 años, vacunaciones y exploraciones especiales, como la detección de sangre en heces.

GDES viene realizando durante los últimos años un importante esfuerzo para reducir los índices de siniestralidad laboral, mediante la combinación de acciones formativas e informativas, así como de mentalización de los trabajadores, junto con recursos y medidas preventivas. Cabe destacar la implantación progresiva en los diversos centros de trabajo del Programa RedEr para la reducción del error humano.

Fruto de este esfuerzo continuado se han obtenido los valores referidos en la tabla de índices de siniestralidad laboral, destacando que se encuentran significativamente por debajo de los diferentes índices de sus sectores de actividad. (Los datos se muestran agrupando los centros de trabajo de España por sector de actividad; Desmantelamiento, Estructura, I+D+i, Logística, Nuclear, Protección Radiológica, Revestimiento, Eólico, y el resto de las empresas del grupo.)

La Política Integrada de la organización plasma el compromiso de eliminar la siniestralidad laboral, protegiendo la salud e integridad de los empleados, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a cada proceso.

ÍNDICES SINIESTRALIDAD 2016		
SERVICIO	IFG	IFCB
GDES - DMT	41,72	20,86
GDES - EST	5,41	0,00
GDES - IDI	55,08	0,00
GDES - LOG	49,68	11,04
GDES - NUC	3,23	3,23
GDES - PR	0,00	0,00

ÍNDICES SINIESTRALIDAD 2016		
SERVICIO	IFG	IFCB
GDES - REV	0,00	0,00
GDES - EOL	147,41	63,18
GDFR	65,71	0,00
GDUK	17,35	0,00
GDEA	0,00	0,00
GDMX - CLV	0,00	0,00

	IFG	IFCB
GLOBAL	24,25	7,88

HITOS

- **Group Meeting 2016. Aportar valor para proporcionar 'energía' al mundo.**

Los pasados días 24 y 25 de noviembre se celebró en Valencia el primer Group Meeting global de GD Energy Services, en el que participaron más de treinta y nueve personas de nuestro Grupo empresarial con niveles de alta responsabilidad y socios con participación en distintas empresas como son: GDES Wind, GDES Erba, GDES Lineman e Innomerics.

Una reunión anual que giró en torno a la exposición de los presupuestos de 2017 y también en torno a la reflexión sobre el futuro del Grupo: el análisis de la perspectiva de negocio, los objetivos y de las oportunidades de cada país en los que GDES tiene presencia. Una excelente oportunidad para conocer a los líderes que gestionan el negocio de GDES en cada país, fomentando el espíritu de colaboración y el acercamiento de las distintas áreas geográficas.

La internacionalización se ha consolidado como una de las bases del crecimiento de GDES. Como objetivo estratégico se presentó un plan de crecimiento en el que se generan oportunidades que nos permitirían crecer exponencialmente fuera de nuestras fronteras. "Para que estos objetivos se cumplan, es importante que estemos unidos y bien coordinados", destacó el CEO del Grupo, Héctor Dominguis.

- **DIME, Estudio de Clima Laboral 2016**

En 2016 se realiza el segundo estudio de Clima Laboral en GDES, buscando conocer la evolución de la compañía en los distintos factores analizados en dicho estudio, tras la introducción de cambios organizativos ejecutados a lo largo de los ejercicios 2012, 2013, 2014 y, sobre todo, 2015.

Un nuevo Estudio de Clima supone:

- Identificar aspectos de la organización que suponen disfunciones o limitaciones en el funcionamiento y organización interno de la empresa y que generan insatisfacción y desmotivación en el colectivo de trabajadores.
- Determinar si las cuestiones más valoradas por los trabajadores en el 2011 han sido potenciadas y reforzadas y siguen siendo puntos fuertes de la organización.
- Demostrar a los empleados de GDES la importancia que tiene su opinión y su participación en la incorporación de cambios organizativos que corrijan aquellas áreas de mejora detectadas en 2011 y aquellas que se puedan detectar en 2016.
- Incorporar un colaborador externo que garantice la objetividad y confidencialidad en el tratamiento de las respuestas que los empleados de los distintos centros de trabajo den al cuestionario de evaluación.

- Facilitar la implicación y participación de los trabajadores de GDES generando confianza sobre los resultados y conclusiones del estudio.

Nuestro objetivo principal es identificar las nuevas necesidades que GDES tiene en el área de RRHH con el fin de poder diseñar y elaborar un Plan de Acciones continuado y ajustado a las necesidades de la organización y de sus empleados, y orientado a facilitar la toma de decisiones y a mejorar la satisfacción laboral de la plantilla.

6

La innovación tecnológica

INDICADORES CLAVE

420 m²
dedicados
a la innovación

67%
de ideas aceptadas en
programa Innova 2013

11 invenciones generando
16 prioridades y
38 patentes

Políticas

Con su firme apuesta por la investigación, el desarrollo y la innovación, las empresas del Grupo implicadas en la presente memoria se posicionan como pioneras en desarrollos tecnológicos adaptados a proyectos y necesidades concretas.

De hecho, uno de los principales ejes de crecimiento es la apuesta por el desarrollo tecnológico y la innovación con el objetivo de ampliar su campo de actuación, potenciar la mejora continua y mantener el apoyo a los clientes en nuevas necesidades que puedan surgir.

Dentro de nuestra Política Integrada de Gestión se incluye el siguiente compromiso relacionados con la I+D+i:

- Aportar soluciones innovadoras a las demandas de nuestros clientes, adelantándonos incluso a sus deseos y expectativas, ofreciendo servicios conforme a las especificaciones y requisitos adquiridos voluntariamente y cumpliendo los requisitos legales y reglamentarios propios de la actividad.

Resultados

Estructuras de Gestión y ejecución de I+D+i

Desarrollo Tecnológico e Innovación

El Departamento de Innovación y Tecnología (GDES Innovation), se creó en 2012 con el objetivo de asegurar el crecimiento tecnológico del Grupo y su adecuación a nuevas necesidades.

Junto con la Dirección General, este Departamento marca la estrategia de I+D+i de GDES. Concretamente, las funciones principales del Departamento de Innovación y Tecnología son:

- Identificación y análisis de posibles oportunidades de innovación tecnológica.
- Detección de puntos de mejora entre los servicios de la empresa y las necesidades de los clientes.
- Selección de los proyectos que se presentarán al Comité de Innovación para su aprobación definitiva.
- Conformar los distintos equipos de trabajo para el desarrollo de los proyectos.
- Gestión de la cartera de proyectos, asegurando su correcto seguimiento, control y documentación.
 - Protección y explotación de resultados, y transferencia de Tecnología.
 - Incentivar la participación en los diferentes Programas INNOVA y EMPRENDEDORES.

Titania Servicios Tecnológicos S.L

Desde 2007, Titania Servicios Tecnológicos es la empresa de base tecnológica de GDES, y spin-off de la Universidad Politécnica de Valencia desde 2011.

Constituye la Unidad preferente de Ejecución de I+D+i de GDES. Ante un nuevo proyecto de I+D+i, el Departamento de Innovación y Tecnología define, de forma particular, el equipo de desarrollo del mismo. Este equipo está integrado por personal de Titania, junto con personal de otras empresas de GDES y colaboradores externos, si fuera necesario.

GDES Technology for Services (GDES T4S) se constituyó en Octubre de 2014 como una sociedad coparticipada entre GDES (60%) e Iberdrola (40%) a través de su fondo de inversión Perseo. Esta nueva sociedad está integrada dentro de la estructura de GDES Innovation.

GDES T4S permite crear sinergias para acelerar el desarrollo de nuevos productos tecnológicos en el ámbito de la operación y el mantenimiento de infraestructuras energéticas. Las áreas de negocio prioritarias para GDES T4S son la energía nuclear y las energías renovables. El modelo de negocio de la sociedad es desarrollar nuevos productos financiados con capital de ambos socios.

Comité de Innovación

El Comité de Innovación de GDES, está formado por un equipo técnico altamente cualificado y presidido por la Dirección de Desarrollo Tecnológico. Este Comité engloba las siguientes funciones:

- Identificar y analizar posibles necesidades de los clientes, que puedan suponer oportunidades de innovación tecnológica.
- Proponer posibles soluciones a problemas específicos.
- Dar soporte al Sistema de Gestión de I+D+i en el análisis de la organización y su contexto y en el análisis de las necesidades/expectativas de las partes interesadas.
- Incentivar la participación de todos los componentes de la Organización para aportar ideas y sugerencias de nuevos desarrollos.
- Colaborar en las actividades de I+D+i para las que la Unidad de Gestión de I+D+i requiera de su participación.

En este Comité de Innovación están representadas todas las áreas de actividad de GDES, tanto las áreas tecnológicas de negocio como las áreas corporativas transversales a las unidades de negocio.

Durante 2016 se presentaron 5 propuestas de proyectos de I+D+i, 3 fueron aprobadas por el Comité de Dirección de GDES, pasando a constituirse como proyectos de desarrollo, las dos restantes quedaron en fase de estudio..

Sistema de Gestión I+D+i

Dada la relevancia estratégica que la Innovación tiene para GDES, como medio para alcanzar la excelencia en la prestación de servicios con los más altos niveles tecnológicos, es fundamental el cumplimiento y continua actualización de nuestro Sistema de Gestión de I+D+i acorde a las más estrictas normas, que validen y garanticen la bondad de nuestro Plan de Implantación y que respalden la obtención de la Certificación del Sistema de Gestión de I+D+i correspondiente.

En 2015 se desarrolló un exhaustivo plan para la adaptación del Sistema Corporativo de Gestión I+D+i a la nueva versión de la norma "UNE 166002:2014. Gestión de la I+D+i: Requisitos del Sistema de Gestión de la I+D+i". En Noviembre de 2015, tuvo lugar la auditoría externa de recertificación, realizada por la entidad acreditada Bureau Veritas, siendo superada con éxito, siendo el año 2016 el primero en el que la actividad de I+D+i de GDES se sustenta en un Sistema de Gestión de I+D+i construido según la nueva versión de la norma referenciada.

Así mismo, todas las empresas del Grupo están certificadas según la norma "ISO 9001:2015. Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos" que contiene en su cláusula 7.3 requisitos específicos para los procesos de Diseño y Desarrollo.

Sistema de Vigilancia Tecnológica

Durante 2016 se han definido 4 áreas críticas de Vigilancia Tecnológica alineadas con la estrategia de I+D+i de GDES,

a saber:

- Limpiezas especiales y descontaminación.
- Desmantelamiento de instalaciones nucleares y radiactivas.
- Protección radiológica y emergencias radiológicas.
- Revestimientos y tratamientos de superficies.

Se distinguen dos tipologías de Vigilancia Tecnológica: Sistemática y Abierta.

Los miembros del Comité de Innovación realizan la Vigilancia Tecnológica Sistemática de manera periódica (trimestral). En cuanto a la Vigilancia Tecnológica Abierta la realiza cualquier trabajador de GDES que, durante el desarrollo de su actividad, detecte información que se considere de interés para la organización.

Programa de ideas y sugerencias – Innova

Creatividad

En 2016 se ha llevado a cabo la sexta edición del **Programa Innova** de sugerencias de mejora. Este programa pretende contar con la participación de todo el personal de GDES con el fin de:

- Fomentar la aportación de ideas que velen por la mejora continua y la innovación, para asegurar que esta práctica se mantiene en el tiempo.
- Asegurar la recogida y aplicación de estas ideas para que no se pierdan.
- Reconocerlas y premiarlas.

Como en los años anteriores, en la cuarta edición se premiarán las tres ideas más interesantes y ya se están implementando y/o se implementarán próximamente las ideas aprobadas.



Entrega de los Premios Innova 2016 (Julio 2016)

	NÚMERO DE PROPUESTAS INNOVA			
	Presentadas	Aceptadas	Rechazadas	En revisión
2012	29	17	9	3
2013	27	18	8	1
2014	32	18	11	3
2016	33	22	10	1

Resumen de las propuestas presentadas al Programa Innova en las cinco primeras ediciones.

En 2016 se puso en marcha una categoría nueva dentro del Programa Innova: la categoría Innova +, con el objetivo de fomentar la creatividad y aportación de ideas de mayor alcance y desarrollo entre el personal del Grupo. Con

la integración de esta nueva categoría, la operativa del Programa Innova queda como sigue: cualquier miembro de la organización de GDES puede presentar una idea cumplimentando un formato específico destinado a tal efecto, y aportando una primera aproximación sobre: viabilidad técnica, aplicabilidad, coste estimado y beneficios (no sólo económicos).

A través de diferentes vías, estas ideas serán recibidas por la Dirección de Desarrollo Tecnológico, que las separará en categorías:

- **INNOVA:** Ideas de coste reducido y fácil aplicación, a ser posible por el propio personal del centro de trabajo.
- **INNOVA +:** Ideas que supongan mejoras estratégicas en procesos, en nuevos servicios o en crecimiento tecnológico del Grupo, con mayores exigencias técnicas y/o económicas.

Las ideas clasificadas como INNOVA pasarán a su correspondiente Comité de Evaluación, que se encargará de aprobarlas o desestimarlas. Por su parte, las ideas INNOVA + se gestionarán conforme al procedimiento general "PG06-02. Selección de Proyectos", pudiendo constituirse como proyecto de I+D+i si la evaluación de DDT y la valoración del Comité Tecnológico así lo consideraran.

Centro de Innovación

El punto de encuentro de todas las estructuras y herramientas de I+D+i mencionadas anteriormente es el Centro de Innovación de GDES, ubicado en la Ciudad Politécnica de la Innovación (Valencia).

Desde su inauguración en Diciembre de 2012, el Centro de Innovación ha recibido multitud de visitas, tanto de organismos públicos como privados.

Jornada Innova

En el mes de Julio tuvo lugar la 2ª Jornada de Innovación de GDES en la Ciudad Politécnica de la Innovación (CPI) de la Universidad Politécnica de Valencia, asistiendo más de 75 personas de nuestra Organización, entre los que se encontraban los participantes del Programa Innova (Edición 2015) con ideas aceptadas y/o premiadas.

Se llevaron a cabo una serie de talleres de creatividad que tenían como objetivo fomentar la cultura de innovación en GDES, contando con la participación de todos los asistentes a la jornada. A su conclusión, se presentaron los proyectos de innovación desarrollados en el año anterior y se hizo entrega de los premios y diplomas del Programa Innova. La jornada finalizó con la intervención de un ponente innovador.



Talleres de creatividad durante la jornada del Programa Innova:



Actuación del ponente y participantes.

Principales desarrollos tecnológicos en proceso durante el año 2016

Proyecto Off-gas

La finalidad de este proyecto es el diseño y construcción de un "Sistema de monitorización en continuo de la integridad del combustible y de las barras de control de Central Nuclear de Cofrentes", a partir de la medida en de los gases del Off-Gas. Se trata del primer proyecto acometido por la empresa GDES T4S.

A finales de 2016 se ha trabajado en el software del sistema. Asimismo se ha preparado el dossier técnico documental, especialmente el procedimiento para realizar las pruebas de validación en fábrica. Se espera su implantación definitiva a finales del próximo año 2017.



Proyecto DOSIDLD

Este proyecto consistente en el diseño y construcción de dispositivos electrónicos inalámbricos de bajo consumo, peso y precio, se basa en una nueva metodología de vigilancia y gestión dosimétrica oficial.

A finales de 2016 se estaba trabajando en la calibración y obtención del certificado específico radiológico del producto, en la finalización de sus aplicaciones software asociadas (a nivel de usuario final y de UTPR) y se están tomando las primeras acciones para planificar la validación en instalaciones reales (clínicas dentales, unidades de radiodiagnóstico, etc.).

Se espera esté totalmente finalizado para su futura explotación comercial en el segundo semestre de 2017.



Proyecto DOSIDLD

Proyecto LD4+

Consistente en el diseño y desarrollo de un equipo automático para la limpieza de los alojamientos de los pernos de las vasijas, de cualquier geometría, de Centrales Nucleares. Se operará desde planta de recarga y será capaz de realizar la limpieza de los alojamientos adyacentes a los pernos guías, estando éstos colocados, así como de realizar la limpieza tanto con la cabeza del reactor posicionada como sin ella. El equipo realizará el aspirado de los residuos generados y la inspección visual del estado inicial y final.

A finales de 2016 el diseño y montaje mecánico está finalizado, se está trabajando en el diseño y montaje de los sistemas eléctricos y de control.



Proyectos en fase inicial

A finales del año 2016 se inician para Central Nuclear de Cofrentes, por la empresa GDES T4S, dos nuevos proyectos, a saber:

- RESHAND.: Brazo robotizado para el rescate de objetos en cavidad inundada de piscinas de reactor y combustible.
- FILTRABRIS: Sistema de aspirado canales de combustible para la caracterización del “debris” que pudiese existir.

Ambos proyectos se espera estén finalizados a lo largo del año 2017.



HITOS

- **GDES une fuerzas con la ingeniería Innometrics.**

- Refuerza la estrategia de crecimiento e internacionalización de ambas empresas.
- Posibilitará el desarrollo de nuevos productos y soluciones a demanda.

Siguiendo la estrategia de apuesta por la innovación y por los servicios de alto valor añadido, GDES ha llegado a un acuerdo con la empresa Innometrics y sus socios, que implica entre otros aspectos una toma de participación de GDES en el capital de Innometrics.

Innometrics es una empresa especializada en desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras para clientes para los cuales la integridad de los materiales es un factor crítico. Inicialmente ha centrado sus actividades en el sector de la generación eléctrica, con opciones de extender su actividad a otros sectores.

En esta línea, Innometrics ofrece actualmente sistemas de gestión de vida útil de componentes para centrales eléctricas, servicios de consultoría y análisis en diversas áreas de la generación eléctrica y desarrollo de software con aplicaciones diversas para centrales eléctricas.

La gama actual de productos comprende soluciones de hardware y software para evaluación, gestión y mitigación de fenómenos relacionados con la integridad estructural

de componentes. Uno de los productos más importantes es fatONE: las centrales nucleares actuales se aproximan a sus renovaciones de licencias de explotación por periodos o en condiciones que pueden diferir de las hipótesis de partida consideradas en sus bases diseño, y es vital evaluar con precisión el factor de uso consumido o, en otras palabras, la vida remanente de ciertos componentes críticos cuya fatiga podría limitar la vida de la central o implicar costosas y largas reparaciones. El sistema fatONE puede realizar esta evaluación on line sobre la base de la instrumentación de planta o añadiendo nueva instrumentación de la gama de productos de Innometrics en caso necesario. Esta herramienta también incorpora capacidades de cálculo para la fluencia, relevantes en centrales de ciclo combinado. La cartera de soluciones de Innometrics incluye también, entre otras, el software isiONE para la gestión de inspecciones y soluciones de instrumentación para la medida de temperatura y presión.

El equipo de Innometrics, liderado por David Galbally, Manuel Núñez y Francisco del Valle, está formado por 9 técnicos con experiencia prolongada en el sector eléctrico y en otros sectores, en el desarrollo de soluciones de software y hardware, y en servicios profesionales. Este equipo procede de instituciones académicas prestigiosas, tales como el Massachusetts Institute of Technology, ICAI, ICA-

DE y la Universidad Carlos III y mantiene estrechos vínculos con el mundo académico y de investigación aplicada.

Esta asociación busca desarrollar sinergias en ambos sentidos. En primer lugar contribuyendo a que GDES amplíe su gama de servicios existentes aportando soluciones de ingeniería de alto valor añadido. Y en segundo lugar aportando capacidad financiera y comercial para que Innometrics crezca en productos y clientes.

- **2º Jornada de Innovación**

El pasado 12 de julio tuvo lugar en Valencia la 2ª jornada de innovación de GDES. A la jornada asistieron más de 75 personas de los distintos proyectos que GDES desarrolla en España, encontrándose entre ellos los participantes con ideas aceptadas y los premiados del programa Innova e Innova +.

El objetivo de la jornada era fomentar la cultura de innovación en el Grupo, para lo que se llevaron a cabo una serie de talleres cuyo objetivo era fomentar la cultura de innovación.

Posteriormente se presentaron los resultados de participación del programa Innova e Innova que en 2015 celebra ya su quinta edición. Durante la entrega de premios cada uno de los premiados describió su idea. Los premiados fueron:

Innova +:

ROBOT AUTÓNOMO PARA MEDICIÓN DE CONTAMINACIÓN Y TASA DOSIS. José Enrique Moliner Sánchez / Alberto Mínguez Muñoz

EQUIPO PARA CARACTERIZACIÓN DE ENTORNOS EXPUESTOS A RADIACIÓN. Carlos Rosell Dominguis

Innova:

1º premio: PROTECCIÓN DEL EJE DE TALADROS DE LIMPIEZA. Félix Serrano

2º premio: CARCASAS ACUÁTICAS. Xavier Carrillo

3º premio: Identificación de racks de almacenamiento de filtros gastados LD-9/ Sistema de codificación y sustitución de filtros en el equipo LD-9. Juan Carlos Pardo/ Daniel Sánchez

Centro más participativo: Puertollano

Así mismo se entregó un diploma a aquellas personas que habían presentado una idea y que habían sido aceptadas, además del reconocimiento económico que ello supone.

La jornada prosiguió con la ponencia de Salvador López quien de una manera innovadora a través de la historia de la música nos transmitió las claves para desarrollar una cultura de innovación.

7

La protección del medio ambiente

INDICADORES CLAVE

83%

de la cifra
de negocio
certificada según
ISO 14001

0

Incidentes
ambientales

1232,27

Toneladas de CO₂
equivalente emitidas
a la atmósfera

Políticas

Las propias actividades de GD Energy Services contribuyen intrínsecamente a la protección del medio ambiente en aspectos como:

- Mejora de la eficiencia en instalaciones de nuestros clientes
- Minimización y acondicionamiento de residuos radiactivos y peligrosos
- Vigilancia y protección radiológica

Dentro de nuestra Política Integrada de gestión se incluye además el siguiente compromiso relacionados con la protección del medio ambiente:

- **Reducir el impacto medioambiental** de nuestras actividades, evitando las afectaciones al medio natural, minimizando la generación de residuos, gestionando adecuadamente aquellas que sea imposible evitar y reduciendo los consumos de energía y materiales.

Resultados

Aspectos Ambientales

Los Aspectos Ambientales, se definen en la norma internacional de referencia como los “elementos de la actividad, productos o servicios, que interactúan o pueden interactuar con el medio ambiente”. Los identificados para el Grupo son los siguientes::

- **Consumo eléctrico**

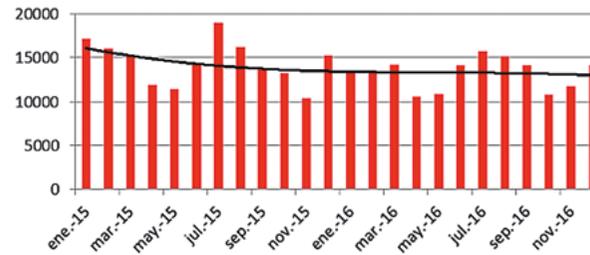
El consumo eléctrico se calcula por centro de trabajo, ya que en ellos desarrollan su actividad diferentes empresas conjuntamente.

- **Consumo combustible**

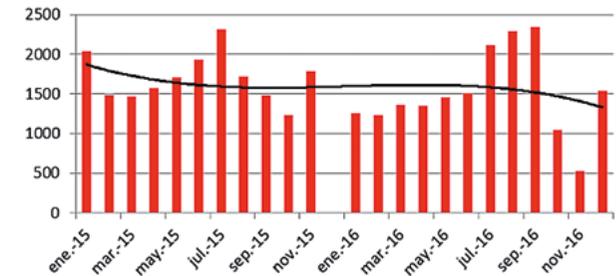
La tendencia de consumo de combustible es también de disminución en 2016.

Hay que destacar la elevada reducción del consumo combustible de la empresa REVANTI con respecto al resto, ligada a un descenso en las obras menores que requieren gran movilidad, concentrándose la actividad en los contratos permanentes de mantenimiento y en las grandes intervenciones.

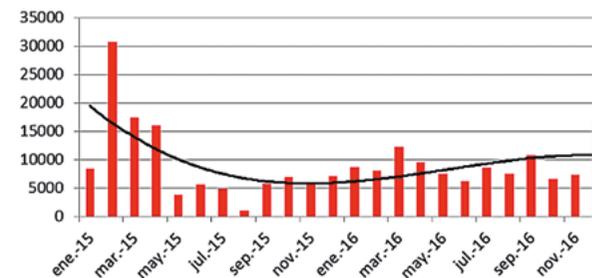
Consumo Electricidad Oficinas Valencia (Kwh)



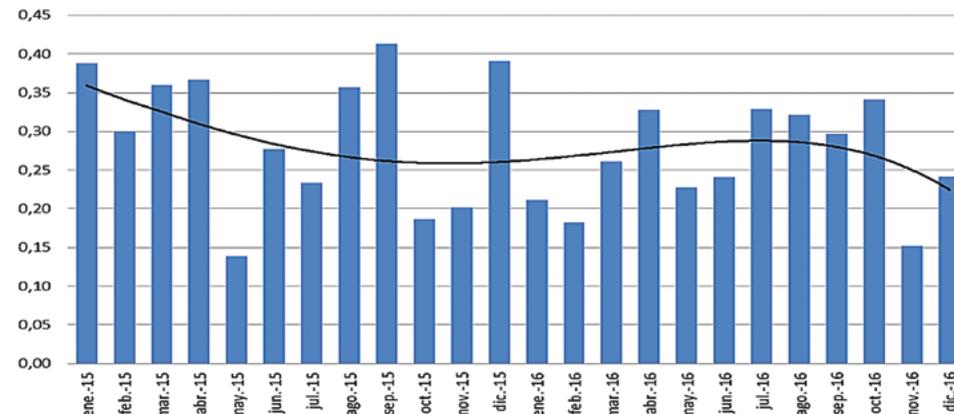
Consumo Electricidad Oficinas Madrid (Kwh)



Consumo Electricidad Almacén (Kwh)



Consumo litros gasoil de GD Energy Services / Emisiones

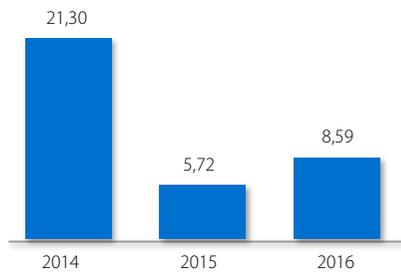


• **Consumo de papel**

El consumo de papel por cada 1000 horas trabajadas, se estabiliza entre los 5 y los 8 Kg, manteniéndose el descenso observado con respecto a 2014 (donde se registraron más de 21 Kg). El nuevo sistema de impresión selectiva, ha tenido un efecto muy positivo en el este aspecto ambiental.

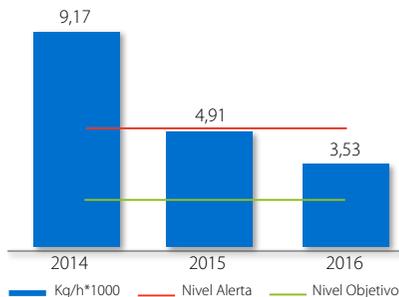
Respecto al residuo de papel generado, 2016 mantiene la tendencia positiva de 2015, disminuyendo nuevamente de 4,91 Kg/h trabajada a 3,53 Kg/h.

Consumo de papel en las oficinas (Kg/h)*1000



Nota: El consumo de papel se calcula únicamente para las oficinas

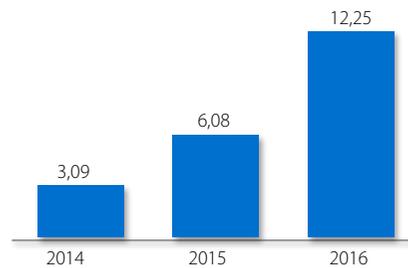
Consumo de papel reciclado/ hora trabajada *1000



• **Residuos Peligrosos. Envases**

El volumen de residuos peligrosos generados y enviados a gestor por las empresas del grupo ha aumentado significativamente desde los últimos años (12,25 Kg/hora trabajada en 2016 frente a 6,08 Kg/h en 2015). El ascenso se debe principalmente al aumento de residuos generados en la empresa Revanti, debido a nuevos los nuevos proyectos iniciados en 2016. Sin embargo todo este volumen de residuos es controlado y enviado a los gestores de residuos pertinentes.

Kg Residuos Peligrosos Gestionados por hora trabajada (Kg/hr)



Planes de gestión ambiental

Todas las empresas del Grupo, tienen implantados planes de gestión ambiental, compuestos por:

- Plan de Vigilancia Ambiental consistente en un listado de los aspectos ambientales que el proyecto o servicio tiene previsto generar, incluyendo las actuaciones

que tienen previsto realizarse para controlar cada uno de los mismos.

- Actuación en caso de emergencia
- Requisitos legales aplicables y otros requisitos
- Control ambiental en el proyecto consistente en una inspección a final de obra o servicio si esta es inferior a 6 meses y en una inspección trimestral si es superior a 6 meses.

Del mismo modo se redacta un Manual que define las buenas prácticas ambientales a aplicar, dentro del trabajo específico de cada uno, en el desarrollo de sus actividades: orden y limpieza, optimización de consumos (energía y agua), protección de la naturaleza y protección del entorno propio, tanto en la oficina como en obra.

Actuación ante el Cambio Climático. Huella de Carbono

La huella de carbono se presenta como una herramienta clave en la lucha contra el cambio climático puesto que permite conocer cuáles son las actividades que producen más emisiones y por lo tanto, dónde focalizar los esfuerzos para la reducción de emisión de GEI. Además, se trata de una herramienta de gestión empresarial por ser un indicador fundamental que marque el camino hacia la eficiencia energética.

La metodología utilizada para el cálculo de la huella de carbono está basada tanto en el GHG Protocol como en la norma ISO 14064. Para el cálculo de la huella de carbono

de las distintas empresas del Grupo, se utiliza el enfoque de control basado en el control operacional. De esta manera se calculan todas las emisiones procedentes de las operaciones controladas por las empresas con actividad en España propias del Grupo.

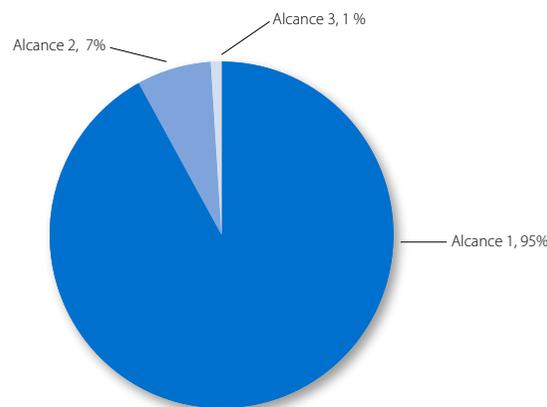
El alcance establece cuáles son las fuentes generadoras de GEI que se van a considerar para el cálculo de la huella de carbono. Por ello, se establecen tres tipos de alcance:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI (combustión fija, combustión móvil y emisiones fugitivas).
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI que provienen de la generación de electricidad consumido por la organización
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI diferentes a las definidas en el alcance 2

2015 TOTAL (toneladas)				
Entidad	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
GDES	631,61	50,61	2,34	684,56
REV	61,97	4,35	0,3	66,61
TIT	2,92	1,46	0,03	4,41
IYM	8,85	0,36	0,12	9,34
LTU	75,56	0,36	0,02	75,95
GD-ESP	780,91	57,15	2,82	840,88
Kg CO ₂ /hora trabajada				0,74

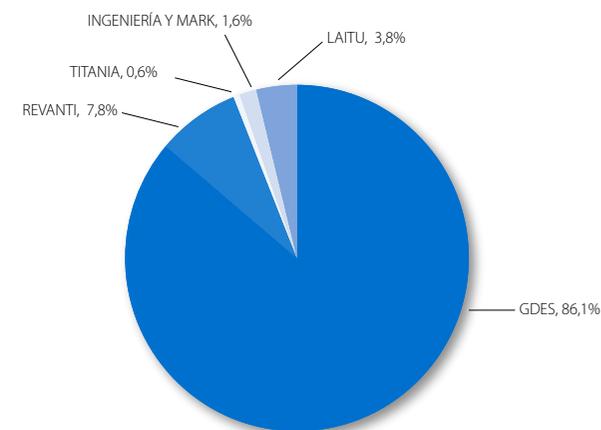
2016 TOTAL (toneladas)				
Entidad	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
GDES	605,06	49,05	3,66	657,77
REV	54,89	4,21	0,87	59,97
TIT	3,25	1,33	0,05	4,63
IYM	11,89	0,33	0,2	12,42
LTU	29	0,33	0,04	29,37
GD-ESP	704,09	55,25	4,82	764,16
Kg CO ₂ /hora trabajada				0,67

Emisiones de CO₂ por Alcances



El Grupo emitió 764,16 tCO₂ eq a la atmósfera en el año 2016. De esta cantidad; 704,09 tCO₂ eq fueron emisiones directas de GEI (Alcance 1), 55,25 tCO₂ eq emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) y 4,82 tCO₂ eq otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)

Emisiones de CO₂ por Empresa



El 95% de las emisiones del Grupo se deben a emisiones directas, las cuales proceden en su mayor parte de emisiones debidas a combustión móvil de combustibles. El resto de emisiones son emisiones indirectas producidas por el consumo eléctrico en las instalaciones del Grupo. Las emisiones debidas a la producción y reciclado del papel son prácticamente despreciables en magnitud frente a las otras.

La empresa que tiene mayor influencia en la huella de carbono del Grupo es con diferencia GDES (86%), ya que dispone de la mayor flota de vehículos.

GDES LINEMAN'S S. de R.L. (GDPA), que también dispone de una importante flota de vehículos, emitió durante 2016 un total de 468,11 tCO₂ eq, para un total de 1232,27 tCO₂ eq

En el año 2016 ha habido un aumento en el Alcance 3 (debido a la mayor generación de residuos peligroso principalmente) compensada sin embargo por la disminución en los alcances más significativos, especialmente el 1 (combustión fija y móvil), la de mayor peso en la empresa.

El resultado global final obtenido para 2016 es una disminución de las emisiones de CO₂ consideradas, que pasan de 0,74 Kg por hora trabajada a 0,67 Kg.

A partir de la determinación de la huella de carbono nace la oportunidad de proponer mejoras que persigan la reducción de emisiones de GEI, y de cuantificar dicha reducción gracias al conocimiento y a la información de dónde se está emitiendo y, por consiguiente, dónde se están consumiendo más recursos. Además, generalmente cualquier medida encaminada a la reducción de emisiones implica una reducción de consumo y con ello una reducción en los costes de la organización.

La extensión del compromiso medioambiental

Es objetivo del Grupo es extender el compromiso medioambiental a todos los grupos de interés, tanto internos como externos. Por eso se llevan a cabo diferentes actuaciones de sensibilización medioambiental.

Durante 2016 se llevó a cabo una auditoría energética sobre nuestra flota de vehículos y nuestras oficinas centrales de donde se han obtenido diferentes recomendaciones que darán lugar a la mejora de la eficiencia energética de nuestras actividades e instalaciones en los próximos años.

También durante 2016 se han realizado jornadas, charlas y congresos informativos y de sensibilización ambiental, además de diversas formaciones ambientales tales como cursos de gestión de residuos, gestión ambiental, eficiencia energética, contaminación ambiental y acústica.

Así mismo en la Intranet corporativa se dispone de una sección "Empresa Verde" informativa y de mentalización, a través de la cual se informa de las normas y recomendaciones para hacer que las actuaciones tanto en oficina como en obra sean los más sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.



HITOS



- **GDES instala puntos de recarga de vehículos en sus instalaciones.**

GDES ha financiado la instalación de 4 puntos de recarga de vehículos eléctricos en el parking del complejo de negocios Sorolla Center, donde tiene localizadas sus oficinas centrales.

Estos puntos de recarga están instalados en 4 plazas de parking, dos de las cuales están reservadas al personal de GDES y otras dos, de libre acceso, serán gestionadas por la empresa propietaria del parking del complejo.

Con esta medida GDES pretende por un lado fomentar el uso de un elemento tan importante para la reducción de la contaminación en las ciudades como es el vehícu-

lo eléctrico, tanto entre sus empleados, con las plazas propias, como del público en general con las plazas de libre acceso gestionadas por el parking.

Esta iniciativa está integrada en la estrategia de compromiso ambiental que es uno de los pilares de la apuesta por la sostenibilidad del Grupo GDES.

- **GDES realiza Auditoría Energética de sus instalaciones.**

En 2016 GDES ha realizado una auditoría energética consistente en un estudio integral de los aspectos técnicos y económicos que tienen relación directa o indirecta con el consumo energético de nuestros procesos, con el objeto de obtener un uso más racional de la energía y avanzar hacia un desarrollo sostenible.

Los procesos auditados fueron los desarrollados en las oficinas centrales en Valencia y nuestra flota de vehículos, lo que cubre más del 80% del consumo energético de la organización en España.

Este análisis, ha permitido a la organización identificar las posibilidades de ahorro energético y servirá para mejorar la eficiencia energética de sus actividades, con el consiguiente impacto positivo en la sociedad y en el medio ambiente.

8

El apoyo a la sociedad

INDICADORES CLAVE

+ de
10
actividades
colectivas incluida
la Semana GDES-
COLABORA, con la
Casa de la Caridad

Mantenimiento
15 %
de participación
de mujeres en
acciones
formativas

Incremento del
número de
colaboraciones
con ONG's

Políticas

El Grupo desde su creación cuenta con un elevado nivel de compromiso a través de la cooperación, la educación y la mejora de la calidad de vida de los más desfavorecidos.

Este compromiso se resume en:

- Acción social mediante la realización de microdonaciones , colaboración con ONG y participación en eventos deportivos y culturales.
- Apuesta por la difusión del conocimiento mediante la Colaboración con Universidades y Centros de Formación
- Política de transparencia y comunicación activa hacia la sociedad

Resultados

Acción Social

Durante el ejercicio 2016, se continúa Programa de Solidaridad Corporativa, orientado a promover entre los empleados la Implicación y el apoyo a causas sociales mediante micro donaciones y colaboraciones, entre otras ONGs., destacan la colaboración con la casa de la Caridad en Valencia a la cual se han hecho donaciones de alimentos y productos infantiles con la Fundación Save the Children.

Esta Fundación tiene como objetivo mejorar la situación de miles de niños y niñas en situación de pobreza en la Comunidad Valenciana, en España y en países en vías de desarrollo. Para contribuir con este objetivo, el Grupo y sus empleados tienen la posibilidad de aportar voluntariamente y de manera activa un granito de arena, a través de las siguientes acciones complementarias y en ningún caso excluyentes:

1. Nómina solidaria. Todos contamos!

A través de este programa, todos los empleados del Grupo pueden de manera voluntaria donar una cantidad de tu retribución mensual a una causa solidaria que permite reducir la mortalidad infantil de niños y niñas menores de 5 años.

Las aportaciones que realices según el importe serán destinadas a:

- Por 0,70€/mes, regala un paquete de atención al recién nacido.
- Por 1€/mes, regala dos tratamientos para la neumonía.
- Por 2€/mes, regala todas las vacunas necesarias para estar libre de enfermedades para un niño hasta los 5 años.
- Por 5€/mes, regala el tratamiento para un niño con desnutrición severa en uno de nuestros programa.
- Por 10€/mes, regala la formación de un trabajador sanitario local, para proporcionar asesoramiento para salvar vidas y tratamientos a los niños en su pueblo.
- Importes mayores contribuyen a sumar estas contribuciones.

2. Actividades puntuales

Durante 2016 se han realizado las siguientes actividades:

- **Visita al parque de bomberos** de nuestros peques y no tan peques, donde disfrutaron de las actividades compartidas con estos profesionales.

Jornada náutica, se repitió experiencia por tercer año consecutivo de un día en el mar, donde padres e hijos disfrutaron de un maravilloso día de navegación.

CAMPAÑAS SOLIDARIAS junto a Casa Caridad para los más desfavorecidos de nuestra ciudad con recogida de alimentos y productos de aseo.



3. CLUB

El Grupo ha realizado una aportación económica a dicha Fundación, formando de esta manera parte del Club Mil de Save the Children. Esta aportación es un programa solidario que permite apoyar económicamente a los proyectos llevados a cabo por la Fundación para la defensa y promoción de los derechos de la infancia: educación, salud, nutrición, etc

Mas información, <http://www.savethechildren.es>

Difusión del Conocimiento

Foro de empleo UPV

Al igual que en los ejercicios anteriores el Grupo ha mantenido los acuerdos de colaboración para el desarrollo de PFC (Proyectos fin carrera) y prácticas profesionales con universidades y centros educativos distribuidos por todo el territorio nacional.

De especial importancia es la organización por parte de la empresa Titania conjuntamente con la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) de unos programas académicos para postgraduados con el objetivo de proporcionar la formación adecuada a profesionales en el ámbito de la Protección Radiológica. Estos estudios permiten a los alumnos adquirir conocimientos generales, específicos y avanzados fundamentales para el desarrollo de su actividad profesional en este ámbito.

- Máster en Protección Radiológica en Instalaciones Nucleares y Radiactivas.
- Título de Especialista Universitario en Protección Radiológica en Instalaciones Nucleares
- Título de Especialista Universitario en Protección Radiológica en Instalaciones Radiactivas. En 2016 la empresa participo también mediante ponencias técnicas en diversos congresos y jornadas:
 - Jornada de "Reciclaje y Residuos". Fundación valenciana de Estudios Avanzados.
 - Jornada la Protección Radiológica en 2012. Sociedad Española de Protección Radiológica.
 - Jornada Técnica de Emergencias por accidentes en el transporte de material radiactivo. Agencia de protección Civil de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León.
- 39ª Congreso de la Sociedad Nuclear Española.

Transparencia y Comunicación activa hacia la Sociedad

Con objeto de adecuar la marca a la estrategia de implantación internacional, con el fin de que sea fácilmente reconocida por los colectivos de interés, el Grupo decide modificar su denominación comercial, pasando de ser conocido como GDES a GDES (GDES Energy Services).

Esta modificación tiene efectos únicamente a nivel de imagen, estableciéndose directamente como tal en el

mercado internacional e, introduciéndose progresivamente, en el mercado español, al coexistir ambas marcas hasta lograr una total integración. Esta modificación tiene impacto en la imagen corporativa del Grupo así como en su web.

HITOS

• Taller de cocina en GDES

El 7 y 14 de julio se celebraron distintos talleres de cocina en los que participaron entorno a 35 personas de las oficinas de Valencia y del Centro de Innovación.

Durante el taller, cuyo objetivo era preparar y degustar un menú formado por un entrante, un primero, plato principal y postre, los asistentes formaron distintos equipos y a través del trabajo en equipo, la comunicación y la colaboración por la consecución de un objetivo común consiguieron preparar en el tiempo previsto el menú planteado por el chef valenciano Lluís Peñafort.

Que grata experiencia!

• RedEr llega a las sedes de GDES de Ciudad Politécnica de la Innovación (CPI), Valencia, Madrid y Marsella.

Dentro de nuestro programa RedEr de Cultura de Seguridad y Reducción del Error Humano ha comenzado una nueva campaña de comunicación en las sedes de GDES de Ciudad Politécnica de la Innovación (CPI), Madrid, Marsella y oficinas en Valencia.

Como primera fase se han colocado diferentes paneles informativos para dar a conocer las expectativas y comportamientos esperados de cada profesional de GD Energy Services:

- Entender el valor de mi trabajo.
- Preparar a conciencia mi trabajo.
- Realizar eficazmente mi trabajo.
- Seguridad y Medio Ambiente.

Se trata de una campaña de difusión e información del programa RedEr que contempla tres objetivos principales: garantizar la seguridad de las intervenciones; mejorar la calidad del servicio ofertado, evitando la posible repetición de trabajos; y mantener la siniestralidad laboral a cero.

Desde 2012 el programa RedEr se desarrolla en diversas centrales nucleares y ahora se va a expandir al resto de centros y áreas de servicios del Grupo. La idea es que este programa se aplique a cada uno de los centros y se amplíe a todas las actividades de la empresa, dentro de nuestro compromiso con la seguridad; entendiendo ésta no solo como el cumplimiento de normas y procedimientos sino como un aspecto cultural interiorizado por todo nuestro personal.

RedEr es una de las tres iniciativas desarrolladas por el Grupo para incrementar aún más la participación del personal y sus vías de comunicación con el fin de mejorar la operatividad de sus equipos de trabajo. El primero fue el Programa DIME, con el que se pretende medir el clima laboral y la satisfacción y expectativas de los empleados; le siguió el Programa INNOVA, que anima al personal a realizar sugerencias de mejora; y, por último RedEr, vela

por el fomento de la Cultura de Seguridad y reducción de error humano.

Os animamos a todos a leer los paneles informativos que se complementarán próximamente con otras medidas de formación e información, a medida, para cada uno de los centros.

La continuidad del programa y su expansión a todos los centros de trabajo es un elemento primordial de nuestro compromiso con el mantenimiento de los más altos niveles de Calidad y Seguridad.

• El CSN contrata a GDES para impartir formación especializada en emergencias radiológicas.

Desde 2009 GDES imparte esta formación en colaboración con La Escuela Nacional de Protección Civil.

La Unidad Técnica de Protección Radiológica de GDES coordina una vez más este curso dirigido a los responsables de los organismos que actúan en primer lugar en situaciones de emergencias radiológicas. Hablamos de personal del cuerpo técnico de Protección Civil, Policía Nacional, Unidad Militar de Emergencias o Guardia Civil. En la coordinación y docencia de este curso participan los miembros del equipo de UTPR de Operaciones GD Energy Services SAU: Vicent Guardia Almenar, Supervisor

IIRR, Javier Rivero, Supervisor Servicio de Dosimetría y Miguel Calvín, Técnico de Proyecto.

El curso, financiado y supervisado técnicamente por el Consejo de Seguridad Nuclear (CSN), y organizado en colaboración con la Escuela Nacional de Protección Civil (ENPC) está orientado a la implantación de la Directriz Básica de planificación de Protección Civil ante Riesgos Radiológicos (DBRR) siendo su objetivo que el personal involucrado en la planificación o dirección de emergencias radiológicas, o en la formación de los participantes en la respuesta, adquiera los criterios y conocimientos necesarios para poder gestionar la emergencia de una forma adecuada.

GDES reitera con este nuevo curso su compromiso con la formación y la divulgación científica. Suma ya 7 años de docencia en emergencias radiológicas a petición del CSN.

En el curso se impartirán conceptos básicos sobre radiactividad y protección radiológica, se revisarán los escenarios en los que pueden darse accidentes radiológicos, estudiando los riesgos asociados y se estudiará la normativa vigente, en especial la DBRR, aprobada mediante Real Decreto 1564/2010 de 19 de noviembre y los documentos que la desarrollan. La formación se completará con varios ejercicios prácticos y se impartirá en la Escuela Nacional de Protección Civil del 17 al 20 de octubre.

- **GDES participa en Challenge contra el Hambre.**

Un equipo de trabajadores de la CNC y oficinas centrales de Valencia consigue 783 días de tratamiento nutricional terapéutico para niños con desnutrición aguda. Challenge contra el Hambre es una carrera solidaria, un evento voluntario, que se celebra por varias ciudades españolas y en el que los trabajadores de cualquier empresa corren para contribuir en la lucha contra la desnutrición infantil. Por cada km recorrido por los empleados, la empresa dona 10 € a Acción contra el Hambre.

GD Energy Services ha querido formar parte de esta iniciativa solidaria y gracias a sus empleados ha donado 783 €. Cada 10 euros de esta donación, harán posible que un niño o una niña con desnutrición aguda reciba 10 días de tratamiento nutricional terapéutico.

Muchas gracias a todos los que habéis participado en este reto. Juntos hemos unido el deporte a la solidaridad. ¡Os esperamos el año que viene!

- **Arranca la VI edición del Máster en Protección Radiológica en Instalaciones Radiactivas y Nucleares.**

GDES consciente de las nuevas tendencias en el ámbito educativo, y con el objetivo de facilitar la formación vinculada al sector nuclear y la protección radiológica,

afianza su apuesta por la educación 2.0 con el Máster semipresencial en Protección Radiológica en Instalaciones Radiactivas y Nucleares.

Este Master es impartido bajo la dirección de la Universidad Politécnica de Valencia y coordinado por su spin-off Titania Servicios Tecnológicos, empresa de base tecnológica de GDES.

Se trata de un Máster de modalidad semipresencial (en su mayor parte on-line), dirigido a titulados universitarios interesados en la protección radiológica, que deseen adquirir conocimientos detallados y avanzados en este campo. Dirigido a personal que realiza tareas de supervisión en instalaciones radiactivas y nucleares o para profesionales que ya están acreditados como supervisores que desean ampliar su formación en protección radiológica a un nivel superior.

Las diferentes ediciones de este Máster han despertado un amplio interés nacional e internacional, que se ve ratificado, como cada año, al contar en esta edición con un 31% de alumnos de América Latina (Uruguay, Chile, Panamá y Costa Rica).

GDES participa de esta formación como una de las entidades colaboradoras clave para avalar el contenido impartido del Máster. Además, se han reforzado los lazos de colaboración con las entidades e instituciones ya participantes en anteriores ediciones: Consejo De

Seguridad Nuclear, Iberdrola, Enresa, Tecnatom, Instituto de Seguridad Industrial Radiofísica y Medioambiental (IsiryM), Sección de Seguridad Radiológica de la Conselleria de Gobernación y Justicia, Protección Civil de la Delegación del Gobierno en La Comunidad Valenciana, Regimiento Nuclear Biológico Químico, Hospital Clínico Universitario de Valencia, Hospital Universitario y Politécnico La Fe o el Centro Nacional de Dosimetría.

- **GDES nuevo patrono de la Cátedra Cultura Directiva y Empresarial del Consejo Social de la Universitat Politècnica de València.**

El Consejo Social de la Universitat Politècnica de València ha confirmado la adhesión de GD Energy Services como nuevo patrono en su Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial. Junto a GDES se han sumado las compañías Grupo Segura, Gómez Acebo & Pombo Abogados, y Seguros Unión la Alcoyana, además de las recientemente incorporadas Air Nostrum, Fundación IVO y Pinturas Isaval, que en total convierten a esta Cátedra en la única de toda la UPV que cuenta con el respaldo de 19 patronos entre empresas y entidades.

Al acto de adhesión, presidido por el rector de la UPV, D. Francisco Mora, y la presidenta del Consejo Social,

Dña. Mónica Bragado, ha acudido el presidente de GDES D. José Dominguis.

La Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial se implementó dentro de la UPV en 2009 y es la única en la que se imparten materias transversales para todas las carreras universitarias, como son las habilidades directivas y la capacidad de liderazgo que permiten a los alumnos adaptarse al entorno socioeconómico en el que van a desenvolverse profesionalmente. Otro de sus valores radica en la creación de startups que se generan en ella y que, en la actualidad, se encuentran en el vivero de empresas de la UPV. En definitiva, es un punto de encuentro de primer nivel en el que más de 300 estudiantes han podido desarrollar habilidades basadas en la realidad del contexto empresarial.

En esta Cátedra los patronos son una pieza clave de su éxito ya que “participan activamente durante el curso, bien mentorizando proyectos, con visitas a sus empresas o formando parte de las sesiones formativas donde aportan sus experiencias en diferentes aspectos asociados a la creación y gestión de empresas como los recursos humanos, la innovación, la internacionalización, la búsqueda de financiación, el marketing, la comunicación o los temas jurídicos y fiscales, entre otros temas”, ha añadido Mónica Bragado.

GD Energy Services pretende con este patronato potenciar, de la mano del Instituto IDEAS de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), las próximas ediciones del Premio Emprendedores en el Sector de la Energía, con el que reconoce y da apoyo a proyectos empresariales e iniciativas innovadoras de emprendedores y nuevas empresas en el ámbito de la energía y los servicios auxiliares.

Con este premio, y la reciente adhesión de GD Energy Services a la Cátedra Cultura Directiva y Empresarial del Consejo Social de la UPV, GDES consolida su apoyo a la innovación, al desarrollo tecnológico, a la investigación y a la promoción de emprendedores con proyectos empresariales de interés para la sociedad a nivel económico, social y ambiental.

9. Índice de contenidos e indicadores GRI

CONTENIDO	PÁGINA	COB.
1.- Estrategia y análisis		
1.1 Declaración del presidente.	3	●
1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	10, 11, 15, 16, 20, 21, 32, 34, 40, 45, 46; IG	●
2.- Perfil de la organización		
2.1.- Nombre de la organización.	4	●
2.2.- Principales marcas, productos y/o servicios.	4, 6	●
2.3.- Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.	5, 11	●
2.4.- Localización de la sede principal de la organización.	4	●
2.5.- Número de países en los que opera la organización y nombre.	4, 7, 11	●
2.6.- Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	4	●
2.7.- Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	4, 6, 7, 11, 12	●
2.8.- Dimensiones de la organización informante incluido el número de empleados, las ventas netas, la capitalización total y la cantidad de productos o servicios prestados.	6, 8	●
2.9.- Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	10, 11, 16	●
2.10.- Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	9	
3.- Parámetros de la memoria		
Perfil de la memoria		
3.1.- Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	3	●
3.2.- Fecha de la memoria anterior más reciente.	10	●
3.3.- Ciclo de presentación de memorias.	10	●
3.4.- Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	4	●
Alcance y cobertura de la memoria		
3.5.- Proceso de definición del contenido de la memoria.	10-12	●
3.6.- Cobertura de la memoria.	10-11	●
3.7.- Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	10-11	●
3.8.- Información sobre negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	5, 10-11	●

CONTENIDO	PÁGINA	COB.
3.9.- Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	12, 38	● ¹
3.10.- Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	N/A	● ²
3.11.- Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	10-12	●
Índice del contenido del GRI		
3.12.- Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	48-53	●
Verificación		
3.13.- Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	10	●
4.- Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés		
Gobierno		
4.1.- Estructura de gobierno de la organización.	CCAA	●
4.2.- Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa un cargo ejecutivo.	CCAA	●
4.3.- Número de miembros del máximo órgano de gobierno independientes o no ejecutivos.	CCAA	●
4.4.- Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	10, 24-25	●
4.5.- Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	-	○
4.6.- Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	19-24	●
4.7.- Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	-	○
4.8.- Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	13-14, 19, 25	●
4.9.- Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	-	○
4.10.- Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	-	○
Compromisos con iniciativas externas		
4.11.- Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	-	○
4.12.- Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	42-47	●
4.13.- Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya.	9, 43-44, 46-47	●
Participación de los grupos de interés		
4.14.- Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	12	●
4.15.- Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	12	●
4.16.- Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	25, 30	▶ ³
4.17.- Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y forma en la que ha respondido la organización en la elaboración del informe.	-	○

GRI	Descripción	Página	COB	PM
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
Información sobre el enfoque de gestión económica		8, 15-16		
EC1 (P)	Valor económico directo generado y distribuido.	16	●	
EC2 (P)	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	38-40		7,8
EC3 (P)	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	25	●	
EC4 (P)	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	-	○ ⁴	
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS				
EC8 (P)	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	41, 42-47	●	
EC9 (A)	Comprensión y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	41, 42-47	●	6
DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL				
Información sobre el enfoque de gestión ambiental		36		
MATERIALES				
EN1 (P)	Materiales utilizados por peso o volumen.	38	▸ ⁵	8
EN2 (P)	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	-	○ ⁶	8,9
ENERGÍA				8
EN3 (P)	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	37	●	8
EN4 (P)	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	37	●	8,9
EN5 (A)	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	37	●	8,9
EN7 (A)	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	38-40	▸ ⁷	8,9
AGUA				
EN8 (P)	Captación total de agua por fuentes.	-	N/A ⁸	8
BIODIVERSIDAD				
EN11 (P)	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	-	N/A ⁹	8
EN12 (P)	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	-	N/A ⁹	8
EN13 (A)	Hábitats protegidos o restaurados.	-	N/A ⁹	8
EN14 (A)	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre biodiversidad.	-	N/A ⁹	8

GRI	Descripción	Página	COB	PM
EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS				
EN16 (P)	Emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	38-40	●	8
EN17 (P)	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	38-40	●	8
EN19 (P)	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	-	N/A ¹⁰	8
EN20 (P)	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	-	N/A ¹⁰	8
EN21 (P)	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	-	N/A ¹¹	
EN22 (P)	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	38	◐ ¹²	
EN23 (P)	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	-	N/A ¹³	8
PRODUCTOS Y SERVICIOS				
EN26 (P)	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	18, 37, 38	●	9
EN27 (P)	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	-	N/A ¹⁴	9
CUMPLIMIENTO NORMATIVO				
EN28 (P)	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	-	N/A ¹⁵	8
DESEMPEÑO SOCIAL (PRÁCTICAS LABORALES)				
Información sobre el enfoque de gestión de prácticas laborales y ética del trabajo		19, 22		
EMPLEO				
LA1 (P)	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	23	●	
LA2 (P)	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	24	◐ ¹⁶	6
LA3 (A)	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	-	N/A ¹⁷	6
RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES				
LA4 (P)	Porcentaje de empleos cubiertos por un convenio colectivo.	23	●	1,3
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
LA7 (P)	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	23, 25, 26	● ¹⁸	
LA8 (P)	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	-	N/A ¹⁹	
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN				
LA10 (P)	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	24	◐ ²⁰	

GRI	Descripción	Página	COB	PM
DESEMPEÑO SOCIAL (DERECHOS HUMANOS)				
	Información sobre el enfoque de gestión de derechos humanos	19, 22		
PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO				
HR2 (P)	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	19	● ²¹	1, 2, 4, 5, 6
NO DISCRIMINACIÓN				
HR4 (P)	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.		N/A ²²	1, 6
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS				
HR5 (P)	Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.		N/A ²³	1, 3
EXPLOTACIÓN INFANTIL				
HR6 (P)	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.		N/A ²³	1, 5
TRABAJOS FORZADOS				
HR7 (P)	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.		N/A ²³	1, 4
DESEMPEÑO SOCIAL (COMUNIDAD)				
	Información sobre el enfoque de gestión en relación con la sociedad	42		
COMUNIDAD				
SO1 (P)	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	42-47	●	1
CORRUPCIÓN				
SO2 (P)	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	19	●	10
SO4 (P)	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	-	N/A ²⁴	10
POLÍTICA PÚBLICA				
SO5 (P)	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	-	N/A ²⁵	10
CUMPLIMIENTO NORMATIVO				
SO8 (P)	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	-	N/A ²⁶	

GRI	Descripción	Página	COB	PM
DESEMPEÑO SOCIAL (RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS)				
Información sobre el enfoque de gestión de responsabilidad sobre productos		15	●	
SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE				
PR1 (P)	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	18	●	
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS				
PR3 (P)	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	18	●	
COMUNICACIONES DE MARKETING				
PR6 (P)	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	-	N/A ²⁷	
PRIVACIDAD DEL CLIENTE				
PR8 (A)	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	19	● ²⁸	
CUMPLIMIENTO NORMATIVO				
PR9 (P)	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	-	N/A ²⁹	

Simbología: IG (Informe de Gestión), CCAA (Cuentas Anuales), ● cuando la cobertura es total, ◐ cuando la cobertura es parcial, ○ Sin cobertura. PM (Pacto Mundial), ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio).

- En los datos económicos se indica en casa elemento si se trata de agregado o consolidado. Se incluye metodología e hipótesis para cálculo de huella de carbono.
- No ha habido reformulaciones de datos de memorias anteriores.
- Únicamente para el grupo "Empleados" se describe el funcionamiento de la encuesta DIME y del programa INNOVA.
- La empresa ha recibido en España ayudas a la I+D+i del CDTI y subvenciones del programa para el fomento de patentes en el exterior, pero no se han incluido en esta edición de la Memoria.
- Nuestra actividad fundamental es de servicios, el consumo de materiales no es relevante. En la memoria solo se contempla el consumo de papel en oficinas, se analizará la posibilidad de incluir otros materiales en futuras memorias.
- Con respecto al consumo de papel, en futuras memorias se evaluará el porcentaje de papel reciclado utilizado.
- Se desarrolla el programa "Oficina Verde" pero no se han evaluado los resultados obtenidos de forma medible.
- No aplica puesto que no son significativas dada la naturaleza de las actividades de GDES.
- No aplica puesto que GDES no dispone de centros de trabajo ni ha realizado actividades en espacios protegidos o relevantes para la biodiversidad.
- No aplica puesto que no son significativas dada la naturaleza de las actividades de GDES.
- No aplica puesto que no son significativas dada la naturaleza de las actividades de GDES.
- No se incluye desglose según método de tratamiento.
- No aplica puesto que no se han producido derrames ni vertidos significativos.
- No aplica por tratarse GDES de una empresa de Servicios.
- No aplica por no haber recibido multas ni sanciones por incumplimiento de normativa medioambiental.
- No incluye datos de rotación del personal.
- Los trabajadores temporales o a media jornada disponen de los mismos beneficios sociales que los trabajadores a jornada completa.
- Desglose por empresas, no por región.
- No aplica dado que no hay constancia de enfermedades graves significativas que precisen la creación de programas específicos.
- Desglose por sexos, pero no por categorías profesionales.
- Está definido ya un programa de evaluación de RSC para proveedores y subcontratistas a poner en marcha en 2018.
- No aplica por no haberse producido incidentes de discriminación en el periodo.
- Todas las actividades de GDES se realizan en países miembros de la OCDE, por lo que no existe riesgo significativo de violación de derechos humanos.
- No aplica por no haberse producido incidentes de corrupción.
- GDES no promueve la actividades de "lobbying".
- No aplica por no haber recibido multas ni sanciones por incumplimiento de leyes y regulaciones.
- No aplica debido a que no existen leyes estatales o códigos voluntarios del sector.
- No se han producido reclamaciones relacionadas con respecto a la privacidad y fuga de datos personales.
- No aplica por no haber recibido multas fruto del incumplimiento de normativa en relación al suministro y uso de productos y servicios.

