



DIPICELL, S.L.U

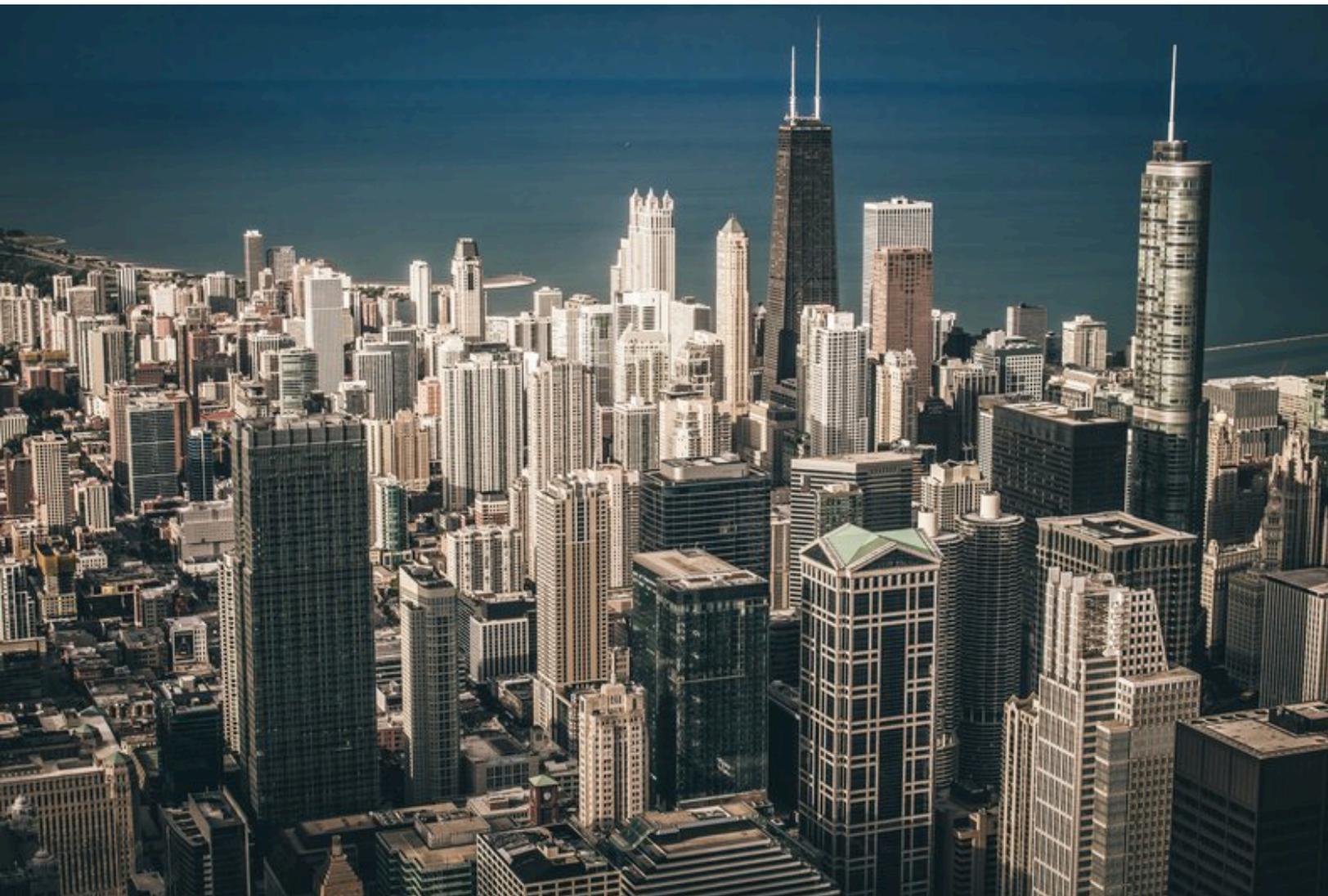
INFORME DE PROGRESO

2017

Dipicell, S.L.U.
C/San Norberto, 3
Madrid

Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	COE
05	Análisis <ul style="list-style-type: none">ClientesEmpleadosProveedoresMedioambienteSocios/Accionistas



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

DIPICELL S. L. U. quiere renovar su compromiso de aceptar difundir y desarrollar los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La adhesión al Pacto Mundial y nuestro compromiso en confeccionar la redacción de la memoria de sostenibilidad nos ofrece la oportunidad de integrar las medidas de gestión de responsabilidad social en la actividad de nuestra empresa y en su entorno de influencia.

Nuestra principal finalidad es seguir trabajando con responsabilidad y excelencia en todos nuestros ámbitos de actuación, fomentar las políticas de gestión y promover un desarrollo sostenible que nos permita llevar a buen término todos los objetivos previstos.

DIPICELL S. L. U. continuará en los próximos años desarrollando políticas de eficiencia energética y gestión medioambiental aplicadas al sector industrial, que donde se concentra la mayor parte de nuestra actividad.

Santa Cruz de Tenerife, 17 de abril de 2018



Dipicell, s.l.

C.I.F. B-87178646

C/. Subida al Mayorazgo, Trasera, 28 - Nave 6

38410 Santa Cruz de Tenerife

Tfno: 922 23 51 00 - 922 50 22 37

Guillermo de la Obra Ferrari.



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Dipicell, S.L.U.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/San Norberto, 3

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.dipicell.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

D. Guillermo de la Obra Ferrari

Persona de contacto

Ana Betsaida

Número de empleados directos

200

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Diseño, ejecución, mantenimiento y reparación de instalaciones de baja tensión. Instalación y mantenimiento de sistemas de control en proceso industriales. Instalación, verificación y ajuste de equipos de proceso para seguimiento y medición en plantas industriales, centrales térmicas, diesel y de ciclo combinado. Instalación, verificación, mantenimiento y ajuste de equipos de control medio ambiental relacionados con la medición de contaminantes atmosféricos e hídricos en la industria, junto con el análisis de datos.

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

960.000 – 24 millones

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

Clientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente, Socios/accionistas

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

A partir de la identificación de las cuestiones internas y externas derivadas de la matriz DAFO se hace el análisis de contexto y se identifican las partes interesadas de la empresa DIPICELL SLU

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España

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

España

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

Se han tenido en cuenta las peculiaridades de las actividades de la organización y los intereses de sus grupos de interés, para ello se ha realizado una matriz DAFO donde se identifica las fortalezas y debilidades como cuestiones internas y las oportunidades y amenazas como cuestiones externas. Los intereses/aspectos principales planteados por los grupos de interés. Como principal fuente de información se emplean los resultados de los procesos de comunicación y satisfacción del cliente del sistema de gestión de la organización. ² La comparación y análisis del comportamiento de empresas homólogas y competidoras. ² La existencia de requisitos legales y su relevancia en relación con los grupos de interés. Las políticas y estrategias de los sistemas de gestión implantados.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

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

No

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

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Organigrama

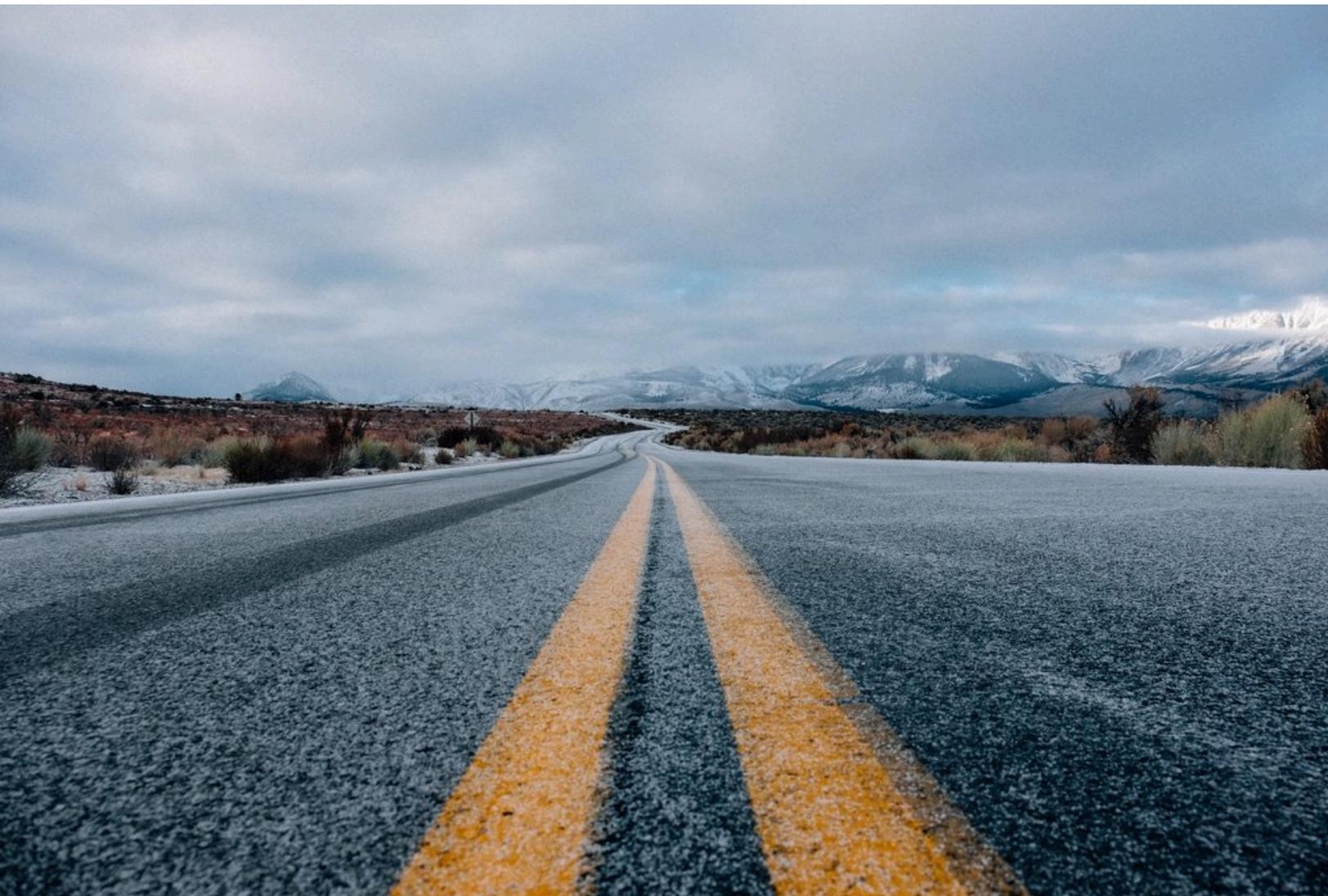
[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.dipicell.es



METODOLOGÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



5

Desafíos u Oportunidades contemplados



2

Desafíos u Oportunidades contemplados



2

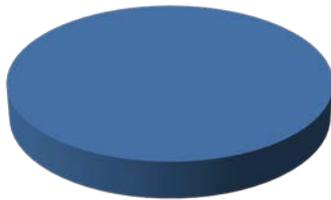
Desafíos u Oportunidades contemplados



0

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



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

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

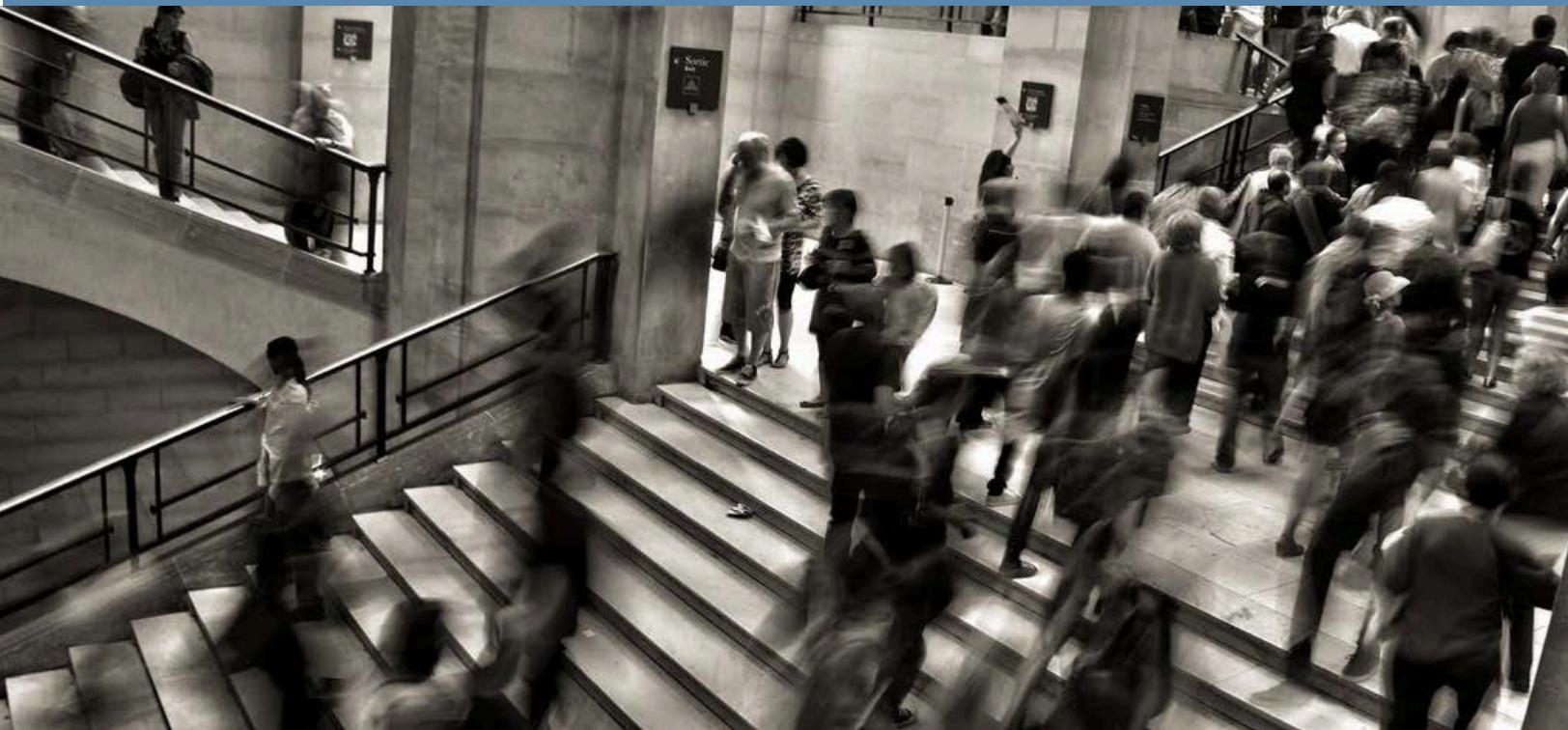
- Clientes: 1
- Empleados: 0
- Proveedores: 0
- Accionistas: 0
- Administración: 0
- Comunidad: 0
- Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



529

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Satisfacción del cliente

A través de las herramientas como encuestas se hace un análisis pormenorizado y se hace el tratamiento de datos dando respuesta a las incidencias en continua retroalimentación con el cliente.

Relación duradera con los clientes

Entra dentro de nuestra estrategia empresarial y lo medimos, formando parte de los objetivos empresariales. La mayoría de nuestros clientes están fidelizados y renuevan contrato reiteradamente.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Conciliación familiar y laboral

Se dispone de flexibilidad de horarios que facilitan la conciliación familiar y laboral.

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Se dispone de un departamento de RRHH que custodia y realiza el control y seguimiento de las

cláusulas contractuales con los empleados.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La empresa dispone de un Servicio de prevención interno a parte del obligatorio contrato con Servicio de Prevención Ajeno, dotado de técnicos de prevención de riesgos laborales haciendo la labor de apoyo en materia de seguridad y salud.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Evaluación de proveedores

La empresa posee un software específica diseño para este fin. Esta herramienta permite realizar las altas, registro, control y seguimiento, evaluación inicial, periódica y registro de incidencias de proveedores.

Crear relaciones estables con los proveedores

DIPICELL SLU fomenta las relaciones estables con proveedores por ejemplo siendo único distribuidor y personal técnico autorizado de de fábricas clave para el desempeño de nuestro servicio.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Para cada centro de trabajo se hace la identificación y evaluación de aspectos ambientales tal y como se describe en nuestros procedimientos medioambientales.

Optimizar el uso de papel en la entidad

Es objetivo del sistema de gestión ambiental, haciéndose registro del plan de acción, metas y seguimiento.





ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

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

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

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

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

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

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos. 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva. 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil. 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación. | <ul style="list-style-type: none"> 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente. 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente. 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas. |
|--|--|





Network Spain
WE SUPPORT

