



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

GRUPO PEÑARROYA.

01/11/2018



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



INDICE

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.

2. RENOVACION DEL COMPROMISO CON LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.

3. DESCRIPCION DE LAS MEDIDAS Y ACCIONES.

- **DERECHOS HUMANOS**
- **TRABAJO**
- **MEDIO AMBIENTE**
- **ANTICORRUPCION**
- **ODS**



1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN:

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: GRUPO PEÑARROYA.

DIRECCION: Avda. Antonio Machado, Antigua Crta. Nacional 340, km. 215,6, 29630, Benalmádena (Málaga).

DIRECCION WEB: www.penarroya.com

FECHA ADHESION AL PACTO MUNDIAL ONU: Agosto 2015.

NUMERO DE TRABAJADORES: 700.

SECTOR: Turístico.

ACTIVIDAD PRINCIPAL: Servicios Hoteleros.

GRUPOS DE INTERES: Accionistas, Equipo Humano, Clientes, Proveedores, Medioambiente y Sociedad

PAISES EN LOS QUE OPERA: España.

DEFINICION DE LA MATERIALIDAD DEL INFORME: Está basado en los 10 Principios del Pacto Mundial desde las dimensiones económica, social y medioambiental, y el sector al que se adscribe, así como en los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

DIFUSION DEL INFORME DE PROGRESO: El Informe se difundirá entre los Grupos de interés a través de la web del Pacto Mundial.

PERIODO CONTENIDO EN EL INFORME: Octubre 2017- Octubre 2018.

CICLO DE PRESENTACION DEL INFORME: Anual.



2. RENOVACION DEL COMPROMISO :

Málaga, a 1 de Noviembre de 2018

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Grupo Peñarroya reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

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

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

M^a Francisca Peñarroya Espíldora
Consejera Delegada de Grupo Peñarroya.



3. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Nuestro código de conducta confirma nuestro compromiso hacia los más altos estándares de ética y conducta de negocios.

En él quedan claramente definidos nuestros valores, los principios del negocio y el impacto que estos tienen en todos aquellos que forman parte de esta organización: personal, consumidores, proveedores, socios,...

Creemos que la ética y las actividades de negocio responsables van unidas de manera natural para generar, a largo plazo, los mejores resultados para nuestra organización y todos nuestros socios comerciales.

Para dotar de **transversalidad** y afianzar la cultura de la **responsabilidad** en la organización, la relación y el compromiso con nuestros grupos de interés (**accionistas, clientes, equipo humano, proveedores, medio ambiente y sociedad**), son clave.

Por ello, el Comité de Dirección ha trabajado en identificar los principales siguiendo los criterios de influencia/ dependencia respecto a la organización, lo cual nos ha permitido relacionarnos y dialogar con éstos de forma más activa y poder satisfacer inquietudes y expectativas comunes. Para ello, son fundamentales además de las reuniones, las encuestas de satisfacción y las redes sociales.

La política de RSC de Grupo Peñarroya se rige por los siguientes principios:

- **Buen gobierno corporativo**, entendido como la incorporación de comportamientos éticos en todas las facetas de la dirección y la gestión del Grupo.
- **Innovación permanente**, entendida como la apuesta por la mejora de nuestros productos y servicios de una manera sostenible, rentable y respetuosa con las personas y con el medioambiente.
- **Clima laboral óptimo** que favorezca el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la pluralidad y diversidad funcional en el trabajo.



- **Vocación de calidad y excelencia en el servicio** como una forma de poner en valor uno de nuestros principales activos, nuestros clientes. Participación y fomento del desarrollo económico, humano y social de las comunidades en las cuales tiene presencia la organización.
- **Compromiso responsable por la preservación medioambiental** y el respeto a la fauna y flora autóctonas en cualquier entorno en el que operemos.
- **Protección y respeto de los Derechos Humanos Fundamentales** en el desarrollo de nuestra actividad.

Derechos humanos :

Para Grupo Peñarroya, nuestro **capital humano**, es uno de nuestros principales activos; por ello, se ha trabajado en mejorar la satisfacción de éstos a través de la implantación de un sistema de gestión basado en el respeto y el equilibrio, adaptado a la organización , y con el objetivo de propiciar un **óptimo clima laboral**.

El Sistema de Gestión EFR (Empresa Familiarmente Responsable), es un sistema de gestión de la Conciliación dentro del marco de la Responsabilidad Social Corporativa (Norma 1000-3, Edición 3.1). La certificación de este sistema de trabajo viene avalada por la Fundación Masfamilia y tiene el reconocimiento de **"Good Practice" por la ONU**, convirtiendo a nuestra organización en la primera empresa hotelera en España en obtenerlo. AENOR ha otorgado a Grupo Peñarroya una puntuación que la posiciona como una empresa de Nivel A, empresa EXCELENTE en su gestión integral de RR.HH., basada en la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

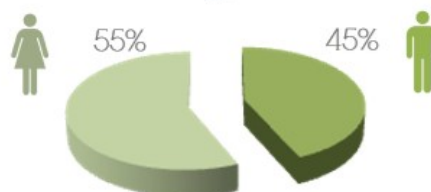


Datos de esta gestión:

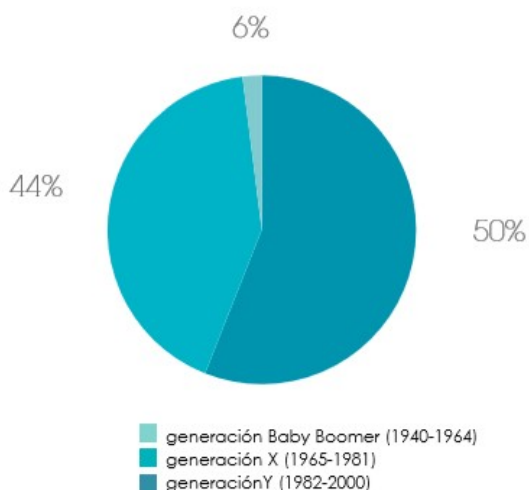
plantilla



género



edad



nacionalidad



Integración :

Nuestro compromiso con la integración sigue siendo firme. 9% del promedio anual de trabajadores tienen un certificado de discapacidad por encima del 33%. Con relación a las inserciones por la vía de la formación, el índice de contratación tras un programa de formación ha sido del 26% sobre el total de los alumnos siendo este de un 5,8% del total del promedio anual.



Trabajo:

Cultura y estrategia en la gestión de personas:

Grupo Peñarroya ha trabajado para implantar una cultura que priorice la gestión de las personas, por encima de otros aspectos organizativos, desde una perspectiva integral, con el firme convencimiento que es el camino para alcanzar la máxima competitividad y excelencia.

Para ello, desde el departamento de Recursos humanos implantamos estrategias para: Buscar la eficiencia y eficacia en todos los procesos
Profesionalización de las empresas
Equidad externa e interna
Ser empresa responsable

Realizamos estudios de diagnóstico donde se analizan 4 áreas de interés para la organización:

Resultado de la encuesta anual 2017: 71% de participación

84% Compromiso: 84% grado de compromiso del personal de la organización.

8,23 Clima laboral: La nota ponderada que el personal da a este bloque de clima laboral es de un 8,23 sobre 10.

95% Felicidad y confianza: En valores en torno al 85-95% el personal de Grupo Peñarroya se considera feliz, proactivo y resolutivo.

71% Conciliación, igualdad y diversidad: el modelo actual y las medidas del catálogo son útiles y prácticas para el 71%



Gestión del conocimiento y del talento:

Grupo Peñarroya impulsa cada año iniciativas encaminadas a dar respuestas a necesidades concretas y a necesidades estratégicas mediante programas de Gestión del conocimiento y del Talento. Estos son:

Comités de especialización:

Desde Grupo Peñarroya creemos que trabajando por proyectos se obtiene la eficiencia y eficacia en los procesos. Por ello, fomentamos el trabajo por Comités especializados y constituidos por todas las áreas de la organización. En 2017 se trabajaron con 8 Comités: Comité estratégico, Órgano CC Corporate Compliance, Comité Blanqueo Capital, Órgano de Conciliación, igualdad y diversidad, 1º Comité Digital, Comisión de Sostenibilidad, Comité de Calidad y Medioambiente, Comité Seguridad y Salud.

Programa de desarrollo competencial:

Para conseguir la profesionalización de la organización, y la eficacia y eficiencia en los procesos, hemos orientado el plan de formación anual en dar respuesta a los mapas formativos personalizados. Esto nos lleva a desarrollar un proceso de Evaluación del desempeño y un proceso de detección de necesidades formativas personal e individual.

Programas Training:

Con un proceso de detección del talento interno focalizado en crear planes de carrera para dar respuesta a las vacantes que puedan producirse mediante un proceso de promoción interna. Durante el año 2017 se han consolidado 9 programas de promoción interna.

Estos programas de desarrollo se traducen en los siguientes indicadores:



556

trabajadores/as formados

6

horas de formación al año por persona en materia relacionada con conciliación, igualdad y diversidad

6875

horas totales recibidas por los trabajadores/as.

21

horas formativas por persona

En el año 2017 se efectuaron 76 acciones de formación de temáticas distintas que suman un total de 1.380 horas de duración.

Política Retributiva

En 2017 nace la idea y el borrador del Proyecto 2018-2020, de fomentar la equidad externa e interna de la organización, y hacer que el trabajador se sienta retribuido de diversas formas a través de los distintos modelos que existen en el mercado, intentando poner en valor, salario, incentivos, dirección por objetivos y salario emocional.

También se intenta hacer partícipe a la organización a nivel retributivo en los distintos Comités existentes en la organización, tratando de extenderlo a la mayor parte de los trabajadores. Se trabajará en una Política retributiva plural, abierta, democrática y actual, en la que primen los criterios de rigurosidad, seriedad y equidad interna y externa.

Un paso más en la cultura conciliadora, de igualdad y diversidad es "Comprometidos con las personas", el nuevo catálogo de medidas de Conciliación, igualdad y diversidad del Grupo que entró en vigor de 1 de julio de 2017.



Fomento de la cultura conciliadora, de igualdad y diversidad.

Los diversos reconocimientos otorgados en este sentido a Grupo Peñarroya, nos hace responsabilizarnos de trasladar a la sociedad la cultura conciliadora de igualdad y diversidad y el programa de gestión integral de personas, por ello, hemos creado un programa de Foros y Networking.

El proyecto “Foros Grupo Peñarroya” 2017, puso el foco en la difusión de la cultura de la felicidad y la confianza hacia los equipos con la celebración del Foro “Empresa afectiva, empresa efectiva” en el marco del 50 Aniversario del Grupo.

Asimismo, la difusión de la cultura y valores de la organización liderada por el Órgano de Conciliación, igualdad y diversidad a través de su presencia en numerosos Foros a los que fue invitado, refuerza el fomento de esta cultura a través de la cadena de valor y los partners.

A través de nuestro **CODIGO DE CONDUCTA**, Grupo Peñarroya se compromete a:

- **Predicar la cultura conciliadora por parte de la dirección.**
- **Apoyar y fomentar la formación del personal.**
- **Prevenir y erradicar los riesgos psicosociales.**
- **Apoyar la conciliación real de la vida personal, laboral y familiar** de todo el personal como aspecto prioritario y fundamental para la satisfacción del personal y la mejora de la productividad.
- Potenciar y apoyar el uso de todas las medidas de conciliación definidas y **evaluar periódicamente su eficacia.**

En Grupo Peñarroya condenamos :

- La falta de respeto entre los integrantes del Grupo Peñarroya.
- La discriminación por el motivo que sea (raza, sexo...)
- La violencia física y verbal.
- El acoso físico, sexual, psicológico, mobbing, existiendo un protocolo específico al respecto en el Grupo.



En Grupo Peñarroya todos tratamos a las personas con las que nos relacionamos con dignidad, respeto y honestidad
Respeto constante implica respetar sus derechos y libertades.
Honestidad significa no adquirir compromisos, ni ofertar servicios que no sean posibles cumplir o satisfacer de forma adecuada.

Medioambiente:

La sostenibilidad es un valor estratégico para Hoteles Holiday World , y actúa como motor de valor transversal a la organización. En esta línea se ha estructurado la apuesta a corto y medio plazo, de que la gestión ambiental en Hoteles Holiday World pase por la digitalización de procesos , la construcción sostenible, la gestión responsable a través de la monitorización de consumos y la eficiencia energética ; la protección de la biodiversidad , la adecuada gestión de residuos y la movilidad sostenible.

Los objetivos estratégicos que se despliegan **en el Plan Director ambiental** de Holiday World y que vamos a definir a continuación , son la base del desarrollo de los subsiguientes proyectos:

Construcción sostenible

Nos comprometemos en todo el ciclo de negocio, desde la planificación, diseño y construcción de los hoteles hasta la prestación de servicios al cliente, apostando por el control, la gestión y la mitigación de los riesgos asociados en todo el proceso constructivo integrándolo en el entorno:

Grandes atrios ventilados que permiten la circulación de aire, regulando de forma natural, la temperatura interior.

Amplios muros acristalados, permitiendo la iluminación natural diurna, en combinación con vidrios que cuentan con protección de rayos UV, disminuyendo la temperatura de radiación y por tanto de calentamiento interior en un 30 %.



Gestión responsable y monitorización de consumos

Aplicamos criterios de eficiencia y sostenibilidad en todos los procesos y decisiones con impacto en el medioambiente, utilizando la innovación, la ecoeficiencia y las energías renovables a través del estudio e investigación llevado a cabo por un grupo de trabajo compuesto por Ingenieros y Técnicos de la Organización, que buscan innovar en sistemas y productos energéticamente eficientes y viables, técnica y económicamente, lo que nos hace estar a la vanguardia en el sector:

Uso de tecnologías de última generación para la producción de ACS y electricidad, como son las Placas solares térmicas o cogeneración de Gas.

Sistemas de reciclado de aguas grises para riego y reductores de caudal en grifos y duchas.

Selección de materiales de última tecnología led para iluminación, así como variadores de frecuencia en motores o sistemas de caudal refrigerante variable para aparatos de climatización, con recuperación de calor, para precalentamiento de ACS.

Digitalización de procesos

Dentro de la transformación digital que se está llevando a cabo en Holiday World, cobra especial importancia la inclusión del I+D en la gestión del área ambiental, en aras de una mayor eficiencia energética, mayor eficacia y calidad en los procesos operativos, y en definitiva, en pro de una mejora de la experiencia del cliente que nos visita, cliente cada vez más preocupado por el compromiso ambiental y la sostenibilidad de los servicios que disfruta.

Para ello, Holiday World ha apostado por la investigación, a través de Talleres de Innovación conformados por equipos de trabajo altamente cualificados y presupuesto destinado a tal fin.



Movilidad Sostenible

La Asamblea General de Naciones Unidas designó 2017 como Año Internacional del Turismo Sostenible para el Desarrollo. Con ello, se puso el foco en construir un sector compatible con el crecimiento económico y la preservación del planeta. La descarbonización y la calidad del aire son algunos de los retos de una movilidad sostenible.

En el ámbito tecnológico, la electrificación del transporte se identifica claramente como la solución a largo plazo, al menos para el transporte por carretera, donde los motores de combustión bajos en emisiones, los de gas natural o los propulsados por biocombustible desempeñan un papel importante.

Es en esta línea donde Hoteles Holiday World empezó a desarrollar su proyecto Holiday Eco Recharge & Efficiency .

Iniciativas estratégicas

Digitalización Areas de Mantenimiento , Recepcion y Pisos

Durante el período 2016 - 2017, se lleva a cabo, la digitalización de todos los procesos de mantenimiento, recepción y pisos, mediante el uso de smartphones y sistema de gestión propio por parte de todo el personal, permitiendo la desaparición del papel (reducción de un 30% durante el primer año de implantación), en partes de correctivo, indicaciones de reparación, comunicación con recepción para check-in / check-out, etc).

Desarrollado por nuestro proveedor de sistemas ITSoft, en colaboración con nuestro proveedor de servicios VODAFONE España



Centralización de depósitos de suministros de químicos

En 2017 se lleva a cabo, el diseño e implantación de un nuevo sistema de almacenamiento y recepción de suministros químicos para piscinas y aljibes en colaboración con nuestro partner de suministros de químicos QUIMIAGUA SUR S.L., mediante camión cisterna de hipoclorito sódico y ácido clorhídrico, para depuración y desinfección química en piscinas.

Esta nueva iniciativa nos permite evitar el 100% de todos los envases contenedores de cloro, eliminando en torno a 3.680 kgs. de plástico al año, y la emisión anual de 12.880 kgs de co2 a la atmósfera

Eco Recharge & Efficiency Hw

En 2017 se instalaron en Holiday World Hoteles, cuatro estaciones de recarga para vehículos eléctricos en general, y dos para vehículos TESLA, más cuatro cargadores para bicicletas y patines eléctricos, ofreciendo el alquiler de vehículos 100% eléctricos, servicio pionero hasta el momento en el sector hotelero, y convirtiéndose en punto de recarga de estos vehículos.

CERTIFICACIONES MEDIOAMBIENTALES:

Grupo Peñarroya dispone de la certificación de Sistemas de Gestión ambiental según la norma ISO 14001 en los Hoteles Holiday Palace y Holiday Hydros, y del sello según estándares de sostenibilidad " Travelife Gold Award " en Holiday Village y Holiday Polynesia. Todos los Hoteles disponen de certificación energética según sistema Calener.

PLAN DE GESTION DE RESIDUOS:

En línea con nuestro sistema de gestión ambiental implantado conforme a las directrices de la **norma ISO en UNE 14.001:2004** y los preceptos y recomendaciones internacionales que recoge el principal Touroperador del sector (TUI), que ha distinguido al resort " Holiday World" con el sello " **Gold Travelife Sustainability** ", en nuestra organización se realiza una **recogida selectiva de residuos** conforme a la legislación vigente.



Asimismo, se desarrollan iniciativas que permiten minimizar el consumo de recursos y por tanto la producción de residuos, dado el volumen e impacto que genera nuestra actividad en el entorno natural en el que nos ubicamos. **Estos son nuestros datos 2017:**





Anticorrupción:

Nuestro **Código de Conducta** confirma nuestro compromiso hacia los más altos estándares de ética y conducta de negocios.

En él quedan claramente definidos nuestros valores y los principios del negocio y el impacto que estos tienen en todos aquellos que forman parte de esta empresa: personal, consumidores, proveedores, socios,...

Creemos que la ética y las actividades de negocio responsables van unidas de manera natural para generar, a largo plazo, los mejores resultados para nuestra organización y todos nuestros socios comerciales.

El Código de Conducta está dirigido a todos los que formamos parte de Grupo Peñarroya, desde el Consejo de Administración, el equipo humano, los proveedores, posibles socios de negocios y a todas las sociedades del grupo empresarial.

Este Código de Conducta deberá respetar y ser respetado, aplicado y ser interiorizado por todos y cada uno de los que formamos la empresa.

Es un código obligatorio para todos, y no está sujeto a las prioridades del negocio

Ética e Integridad :

Trabajar con independencia

En Grupo Peñarroya no debe existir en ninguno de los integrantes de sus empresas, intereses comerciales externos que entren en conflicto con los intereses del grupo.

En Grupo Peñarroya esperamos que todos los que trabajamos en él, actuemos sólo en beneficio de la compañía y que no seamos influenciados por intereses personales que pudieran ser el resultado de los intereses de otras personas o compañías.



No solicitar, ni aceptar obsequios o favores de clientes ni proveedores,

Ni obsequios de dinero, productos, servicios u otros favores. Cualquier regalo o muestra de hospitalidad cuyo valor sea más que simbólico, deberá comunicarse a tu inmediato superior o bien al departamento de RRHH para determinar si puede ser aceptado.

No se aceptarán honorarios que no provengan de Grupo Peñarroya.

Tampoco debemos aceptar honorarios, ni lucrarnos personalmente cuando seamos requeridos para realizar conferencias en nombre del Grupo dentro de nuestra jornada laboral.

Elegir objetivamente los proveedores

Grupo Peñarroya, cuenta con un departamento de Compras. Son ellos, los únicos autorizados en aportar a la empresa nuevos proveedores.

Grupo Peñarroya homologará preferentemente a subcontratistas o proveedores cuyas políticas internas sean acordes a las políticas de Calidad y Responsabilidad del Grupo (derechos humanos, medioambientales y políticas de Igualdad y Conciliación). La elección y supervisión de proveedores se tiene que realizar de manera transparente y documentada.

Uso responsable de activos y herramientas de trabajo

Los activos de la compañía tienen como propósito ayudar a que todos logremos las metas del negocio. Esperamos que todos sepamos utilizar nuestros recursos de una forma responsable y ética.

Usar adecuadamente las herramientas informáticas

Se entiende por uso adecuado que la comunicación no debe contener declaraciones ofensivas o difamatorias.



Queda estrictamente prohibido el uso de la información ofrecida por cualquiera de estas vías que viole cualquier legislación local o internacional o las normas de este Código de Conducta.

Prevención de Riesgos Laborales

En Grupo Peñarroya cumpliremos y haremos cumplir rigurosamente la legislación aplicable en materia de seguridad y salud laboral, desarrollando una política activa de prevención de riesgos a través de nuestro departamento de RRHH.

Las acciones contrarias a este código se deben corregir inmediatamente y están sujetas a acciones disciplinarias.

La ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, **reformada recientemente por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo**, introdujo como principal novedad que las **personas jurídicas** (empresas, asociaciones, fundaciones) son también responsables penales de la **comisión de delitos**, siempre y cuando el hecho punible se cometa por miembros de la organización (empleados, miembros de los órganos de dirección) en el desempeño de sus funciones y que como consecuencia de esa acción ilícita se produzca un beneficio para la compañía, con independencia de la forma que adopte: sociedades mercantiles, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, etc.

En este sentido, el **artículo 31 bis 4** del Código Penal establece que las personas jurídicas (en este caso, GRUPO PEÑARROYA) deberán adoptar **medidas eficaces de carácter interno para prevenir, evitar y descubrir los delitos que pudieran cometerse**.

Por esta razón, GRUPO PEÑARROYA ha desarrollado un Código "Corporate Compliance" de **obligado cumplimiento**, al objeto de cumplir con la normativa vigente y evitar las perjudiciales consecuencias derivadas de la comisión de algún hecho punible **por algún miembro del personal de GRUPO PEÑARROYA**.

Los Sujetos al Código cumplirán tanto las disposiciones generales (Leyes, Reglamentos...) como la normativa interna de GRUPO PEÑARROYA (Código de Conducta, Procedimientos Sistemas de Gestión de Personas, Calidad, Medioambiente, así como cualquier normativa interna que sea aplicable a su actividad).



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

Grupo Peñarroya como firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas ha adquirido el compromiso de apoyar e integrar los **ODS** (Objetivos de Desarrollo Sostenible) en su estrategia de negocio.

Por ello, ha trabajado en la identificación y análisis de aquéllos que más impacto generan en la organización: **ODS 1** (Erradicación de la pobreza), **ODS 5** (Igualdad de género), **ODS 8** (Trabajo decente y crecimiento económico); **ODS 12 y 13** (Producción y Consumo Responsable y Lucha contra el cambio climático.



Las acciones que a nivel de Grupo identificamos en 2017 para este ODS fueron las desplegadas en la estrategia de Acción Social en colaboración con asociaciones tanto locales como a nivel nacional cuyo fin social es precisamente este.



En relación a este objetivo trabajamos desde una doble perspectiva, desarrollando un programa novedoso en salud laboral para beneficio de las personas de la organización , y contribuyendo socialmente con Asociaciones dedicadas a combatir la enfermedad tanto en forma física como psíquica.



Nuestra implicación con estos ODS y nuestros mecanismos de actuación van intrínsecamente unidos a nuestra apuesta por un Sistema Integral de Gestión de Personas (EFR) por el que hemos sido reconocidos a través de AENOR como empresa que promueve la conciliación, la igualdad y la no discriminación a nivel laboral, además de fomentar el desarrollo social y económico local a través de la oferta de empleo y contratación anual.



Nuestras acciones de contribución a este ODS van ligadas a nuestra Política de Compras, que apuesta por priorizar las compras a proveedores locales, habiendo aumentado en 2017 el porcentaje en 4 puntos, y a nuestra oferta gastronómica que ha tratado de incorporar productos y recetas malagueñas asociadas a nuestro sello " Sabor a Málaga ", además de a nuestro Plan de minimización de residuos.



Entre nuestras acciones para luchar contra el cambio climático y favorecer la protección ambiental, están fundamentalmente, la reducción de los consumos energéticos y las emisiones derivadas de nuestra actividad, la minimización de los residuos y la apuesta por la movilidad sostenible. En 2017 se trabajó en:

- La Digitalización de procesos, eliminando papel
- La Digitalización Integral de Control de Instalaciones y Consumos
- La centralización de suministros químicos
- Estación de Recarga vehículos 100% eléctricos.