

# RONERGY SERVICES, S.L.

## INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2018 - PRIMER INFORME

# Contenidos

2	Contenidos
3	Confirmación y renovación del compromiso
4	Nuestra empresa
5	Sobre el informe...
6	Metodología
7	Grupos de interés
8	Grupo de interés CLIENTES
15	Grupo de interés EMPLEADOS
37	Grupo de interés PROVEEDORES
42	Grupo de interés MEDIOAMBIENTE
45	Medidas emprendidas – Resumen por ámbitos
46	Medidas emprendidas – Resumen por ámbitos

# Confirmación y renovación del compromiso

Desde la Dirección de Ronergy Services SL, valoramos como altamente satisfactoria nuestra evolución a lo largo del presente año en los ámbitos de los Derechos Humanos, preservación del Medio Ambiente, Normativa Laboral y lucha contra la corrupción, en definitiva en nuestra Responsabilidad Social Corporativa.

Durante este año 2018, el primer año de nuestra adhesión al Pacto Mundial, fruto del análisis de la situación de nuestra empresa en su entorno, hemos realizado un análisis profundo de todos los riesgos y oportunidades relacionadas con la RSE y, tras una priorización, hemos fijado unos objetivos que nos permitan avanzar en el desarrollo de los 10 principios de dicho pacto en relación con los Grupos de Interés identificados: Clientes, Proveedores, Trabajadores y Medio Ambiente.

Para alcanzar esos objetivos se han reemprendido un elevado número de política y acciones que, con distintos grados de implementación, han empezado a dar sus frutos en el clima laboral, las condiciones de nuestros trabajadores, la percepción de nuestros clientes sobre nuestra empresa y nuestro compromiso medioambiental.

Por lo indicado anteriormente y que se detalla en el presente informe, desde la Dirección de Ronergy Services SL ratificamos y renovamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial para seguir avanzando en nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa.

Luis Angel Díez Merino  
Director General

# Nuestra empresa

Razón social:

**Ronergy Services, S.L.**

Tipo de empresa:

**PYME**

Dirección:

**Avda. Astorga, 39, 1º A  
24401 Ponferrada  
León – España**

Web:

**www.ronergy.com**

Director:

**Luis Angel Díez Merino**

Número de empleados:

**28**

Sector:

**Energías renovables, mantenimiento**

Facturación:

**1 - 2 millones de euros**

Ayudas recibidas del gobierno:

**0€**

Oficinas:

**En Barcelona y Ponferrada**

Actividad:

**Mantenimiento de palas eólicas y otros componentes**

Clientes:

**Fabricantes de palas como Nordex–Acciona Windpower, Siemens–Gamesa, LM Wind Power, etc. o propietarios como Gas Natural, Viesgo, Audax, etc.**

País donde prestamos servicio:

**España y desplazados a cualquier país**

Contratos con la administración:

**Ninguno**

# Sobre el informe...

Ámbito del informe de progreso:

**España (por ser muy puntuales las intervenciones en el resto de países).**

Periodo del informe de progreso:

**Desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2018 y con frecuencia anual.**

Contenido del informe:

**La metodología utilizada se indica a continuación. De la aplicación de la misma se han identificado una enorme cantidad de riesgos y oportunidades. Tras la realización de la priorización, se muestran en este informes las que han generado la implementación de acciones, procedimientos y políticas que se detallan en cada una.**

Divulgación del informe:

**En base de datos del Pacto Mundial y en la intranet de la empresa. Se facilitará el acceso a cualquier trabajador que lo solicite.**

# Metodología

## METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la identificación de los grupos de interés más relevantes ha sido la establecida en nuestro procedimiento “PCM09 Contexto de la organización y partes interesadas”.

- ✓ Este procedimiento se aplica tanto para las identificar las partes interesadas que interrelacionan con la empresa desde el punto de vista de Calidad, preservación del Medio Ambiente, Seguridad y Salud y Responsabilidad Social Corporativa. Estas partes se agrupan según su naturaleza.
- ✓ Para todas las partes interesadas se identifican sus necesidades y expectativas y se identifican los procesos y procedimientos de la compañía que gobiernan dichos aspectos. El alcanzar esas necesidades y expectativas supone los desafíos que debemos afrontar.
- ✓ Posteriormente se ha realizado una priorización de los grupos de interés identificados siguiendo criterios de severidad y probabilidad de la relación con la parte. El resultado ha sido:

**CLIENTES**

**EMPLEADOS**

**PROVEEDORES**

**MEDIOAMBIENTE**

- ✓ Para cada uno de estos grupos se aplica lo establecido en el procedimiento indicado con objeto de analizar los principales desafíos y oportunidades que corresponden con cada uno de los 10 principios de la ONU, identificando la situación actual y en caso de no considerarse satisfactoria, se plantean los objetivos que se quieren alcanzar y se han determinado las políticas y acciones para eliminar o paliar los riesgos y para aprovechar las oportunidades.

# Grupos de interés

Los Grupos de interés establecidos son:

**CLIENTES**

**EMPLEADOS**

**PROVEEDORES**





**MEDIOAMBIENTE**

# GRUPO DE INTERES CLIENTES



# GRUPO DE INTERES: CLIENTES

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	1.- Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	<b>Objetivo:</b>	Conseguir el compromiso de todo el personal y orientar los procesos a la consecución de una calidad máxima en toda nuestra actividad
------------------------------	---	------------------	--



Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/25 - Renovar nuestro Sistema de Calidad respecto a la norma ISO 9001:2015 incluyendo los nuevos requisitos existentes		
Acción	18/26 - Mantener el estricto control de calidad sobre cada reparación media o severa		

## Observaciones:

- 1.- Disponíamos de un sistema de gestión de calidad de acuerdo a los estándares de la norma ISO 9000 y en el presente año nos planteamos la adaptación del sistema a la nueva revisión de 2015 que incluía el uso de herramientas de gestión estratégica y decisión que nos han ayudado a mejorar nuestra gestión y nos han permitido identificar entornos, grupos de interés, etc. Los resultados han sido satisfactorios. Indicadores: 9, 10, 21,
- 2.- El mantenimiento del estricto control en los procesos más delicados nos ha permitido mejorar los resultados notablemente. Indicadores: 25, 26, 27, 30, 31, 34

# GRUPO DE INTERES: CLIENTES

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	2.- Prospección al cliente deficiente	<b>Objetivo:</b>	Mantener una relación fluida con los clientes pequeños y medianos y determinar las personas claves en los grandes clientes y entablar la misma relación fluida
------------------------------	---------------------------------------	------------------	--

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/27 - Aumentar la frecuencia de visitas y contactos telefónicos o personales en eventos	En curso	
Acción	18/28 - Determinar las personas clave en cada uno de los departamentos en las grandes empresas y contactar con ellos periódicamente	En curso	

## Observaciones:

- 1.- Se ha potenciado este aspecto en el plan comercial. Indicadores: 19, 20
- 2.- En las principales empresas se ha conseguido determinar y contactar con estas personas si bien faltan otras por desarrollar. Indicadores: 19, 20

# GRUPO DE INTERES: CLIENTES

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	3.- Relación duradera con los clientes	<b>Objetivo:</b>	Mantener una relación estable con los clientes y ser capaces de garantizarles el mejor servicio del mercado para fidelizarlos
------------------------------	--	------------------	---

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/29 - Reactivar los contactos con los perdidos para recabar las causas del cambio	En curso	
Acción	18/30 - Redefinir las condiciones de servicio para equipararlas a la mejor oferta de la competencia en cada factor a considerar	✓	😊




## Observaciones:

Situación de partida: Determinados clientes han dejado de contratar nuestros servicios por distintos motivos.

- 1.- Algunos de los relevantes han sido contactados pero sus contracciones multianuales impiden empezar a prestar servicio. se sigue con el Plan Comercial. Indicadores: 19, 20
- 2.- Los cambios realizados para ser capaces de igualar las mejores ofertas en calidad y precio se han realizado. Indicadores: 19, 20

# GRUPO DE INTERES: CLIENTES

Riesgo / oportunidad:	4.- Hacer nuestros servicios más atractivos para el cliente	Objetivo:	Conseguir ofertar un servicio de calidad en unas condiciones que le resulten atractivas al cliente
-----------------------	---	-----------	--



Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/31 - Potenciar (con la correspondiente formación y dotación) equipos de acceso vertical y ofertárselos a los clientes		
Acción	18/32 - Buscar alternativas tecnológicas a los medios de elevación propios vetados por algunos clientes	En curso	

## Observaciones:

- 1.- Se han potenciado y todos los disponibles han sido bien aceptados por los clientes. Indicadores: 19, 20
- 2.- Está resultando difícil encontrar esta alternativa tecnológica ya que las existentes penalizan enormemente el precio final que se pueda ofrecer por el servicio. Indicadores: 19, 20

# GRUPO DE INTERES: CLIENTES

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	5.- Tratamiento de los datos del cliente	<b>Objetivo:</b>	Implementar procedimiento detallado de la gestión de toda la documentación con propiedad intelectual y/o sensible
------------------------------	--	------------------	---


Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/33 - Adaptar nuestra gestión a la descrita por la nueva LOPD y procedimentar tanto la gestión de esta información sensible como la protegida por derechos intelectuales		

## Observaciones:

1.- Se ha implementado un nuevo procedimiento y con su aplicación se ha garantizado la correcta gestión de la información tanto de los clientes como de cualquier otra parte. Indicadores: 22, 24, 31

# GRUPO DE INTERES: CLIENTES

Riesgo / oportunidad:	6 - Blanqueo o lavado de dinero	Objetivo:	Explicitar por escrito nuestra repulsa a estas prácticas y divulgarla en la empresa
-----------------------	---------------------------------	-----------	---

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/34 - Establecer en nuestras políticas este apartado dejando claro nuestra intransigencia ante estas prácticas y divulgarlas en la plantilla	✓	




## Observaciones:

No tenemos conocimiento de ninguna actividad propia ni externa de este tipo y no había nada dispuesto explícitamente en nuestras políticas donde sí se indica el compromiso de cumplir la legislación vigente en todo momento.

# GRUPO DE INTERES EMPLEADOS

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	7.- Incertidumbre en el ambiente laboral	<b>Objetivo:</b>	Mantener el mayor tiempo posible activos a los técnicos minimizando o eliminando la temporalidad
------------------------------	--	------------------	--

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/35 - Priorizar comercialmente a los clientes que pueden ofrecernos trabajos fuera de temporada	En curso	
Acción	18/36 - Ofrecer condiciones laborales que compensen la actividad excesiva en los meses de campaña con la falta de actividad en el resto de meses		

## Observaciones:




Es difícil ofrecer estabilidad más que a una pequeña parte de la plantilla respecto al máximo de contratados en el pico de la temporada.

- 1.- La situación ha mejorado considerablemente aunque debemos seguir trabajando en esa línea. Indicadores: 19, 20, 17
- 2.- Se ofrecen distintas modalidades de cómputo de las horas de trabajo que en algunos casos puede suponer la situación idónea para la continuidad en la empresa. Indicadores: 16, 17, 18



# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	8.- Falta de compromiso con la entidad	<b>Objetivo:</b>	Mantener la continuidad y fidelidad de el mayor número posible de técnicos
------------------------------	--	------------------	--

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/37 - Incrementar la retribución a través de pluses adicionales al convenio hasta llegar a valores equiparables a los de otras compañías	✓	
Acción	18/36 - Ofrecer condiciones laborales que compensen la actividad excesiva en los meses de campaña con la falta de actividad en el resto de meses	✓	
Acción	18/38 - Incrementar la formación más valiosa (verticales)	✓	




## Observaciones:

Los trabajadores estaban comprometidos con nuestra empresa pero objetivamente la oferta económica no estaba entre las más atractivas ni desarrollaba determinadas situaciones.

- 1.- Se han realizado notables incrementos en las retribuciones hasta unos valores medios en el sector y han sido muy bien recibidos por el personal. Indicadores: 16, 17, 18
- 2.- Se ofrecen distintas modalidades de cómputo de las horas de trabajo que en algunos casos puede suponer la situación idónea para la continuidad en la empresa. Indicadores: 16, 17, 18
- 3.- Se ha ejecutado ese incremento pero con resultado dispar, en algún caso con resultado contrario al perseguido.

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	9.- Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	<b>Objetivo:</b>	Incrementar la formación técnica y renovar la de seguridad
------------------------------	--	------------------	--

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/39 - Impartir formación interna técnica y de seguridad con carácter anual	✓	
Acción	18/38 - Incrementar la formación más valiosa (verticales)	✓	
Acción	18/40 - Renovar los cursos necesarios de seguridad	✓	

## Observaciones:

La situación inicial no era esta carencia ya que la formación es intensísima y continuamente renovada, si no que la formación en trabajos verticales abre nuevas expectativas a los trabajadores.



1.- Se ha formado internamente a los empleados facilitándoles un conocimiento muy escaso en el sector y ha sido muy bien recibido. Indicadores: 16, 17, 18

2.- Se ha ejecutado ese incremento pero con resultado dispar, valorándose muy positivamente en todos los casos. Indicadores: 16, 17, 18

3.- Se ha renovado la totalidad de cursos requeridos en todo el personal valorándose positivamente. Indicadores: 17, 18

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	10.- Ausencia de evaluaciones de desempeño	Objetivo:	Valorar las distintas capacidades y desempeño de los trabajadores
-----------------------	--	-----------	---

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/41 - Establecer un sistema de valoración periódica del desempeño y de la evolución de las capacidades (si hubiera)	✓	
Acción	18/42 - Reconocer las distintas capacidades, desempeños y comportamientos de los empleados	✓	

## Observaciones:




La situación de partida era que no existe una valoración periódica de la evolución de la evolución de las capacidades y sobre todo del desempeño.

1.- Se han definido objetivamente las capacidades de cada trabajador y se renovará periódicamente para mantener actualizado. También se ha implantado una medición del desempeño. Indicadores: 16, 17, 18

2.- Se ha establecido un sistema de reconocimiento en función de las responsabilidades y el desempeño de las mismas. Indicadores: 16, 17, 18

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	11.- Deterioro de la Paz Social en la entidad	<b>Objetivo:</b>	Evitar negociaciones forzadas por el compromiso adquirido con el cliente
------------------------------	---	------------------	--

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/43 - Elaborar unas políticas de empresa en la que se determinen las obligaciones y derechos de los trabajadores	✓	
Acción	18/37 - Incrementar las condiciones económicas hasta un nivel en que resulten atractivas para nuestros trabajadores o potenciales nuevos trabajadores	✓	
Política	18/44 - Incluir en el contrato clausulas que explícitamente incluyan temas obvios como la disponibilidad geográfica total, etc.	✓	

## Observaciones:

La situación de partida no era generalizada si bien la carencia de políticas detalladas y las condiciones económicas mejorables daban lugar a negociaciones particulares que podían afectar al proyecto del cliente.

- 1.- Las políticas y condiciones laborales se han detallado y eso evita malentendidos. Indicadores: 16, 17, 18
- 2.- Se han realizado notables incrementos en las retribuciones hasta unos valores medios en el sector y han sido muy bien recibidos por el personal. Indicadores: 16, 17, 18
- 3.- Se han incorporado para nuevos contratos para evitar malentendidos. Indicadores: 16, 17, 18

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	12.- Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	Objetivo:	Instar a los trabajadores a la elección de un representante
-----------------------	---	-----------	---

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/45 - Publicar en el tablón de anuncios una comunicación de la Dirección instando a los trabajadores a que elijan su representante	✓	☹

## Observaciones:

La situación de partida era que no se dispone de representante de los trabajadores ya que los mismos no lo han propuesto nunca. La empresa no instaba activamente a la elección de un representante sindical que es lo que corresponde dado el pequeño tamaño de la empresa.

El resultado es que los trabajadores siguen sin querer presentarse como representantes ni lo echan de menos.

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	13.- Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	Objetivo:	Difundir a toda la empresa las medidas de RSE para implicar en mayor medida a todos los empleados
-----------------------	--	-----------	---


Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/46 - Incluir en las políticas de empresa tanto referencias a estas mejoras en las condiciones ya establecidas como de las que se van a implantar nuevas	✓	😊

## Observaciones:

La situación de partida es que las condiciones laborales que aplicamos tanto económicas como formativas, de conciliación familiar, etc. están por encima de lo establecido legislativamente. Debíamos publicitar esas mejoras para facilitar su reconocimiento e implantar nuevas en virtud de esta adhesión al Pacto Mundial.

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	14.- Regular la aceptación de regalos	Objetivo:	Establecer directrices de cómo actuar en estos casos para evitar cualquier riesgo para la empresa
-----------------------	---------------------------------------	-----------	---




Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/47 - Establecer este apartado en las políticas de empresa para que se contemple el tratamiento de estos presentes	✓	

## Observaciones:

La situación de partida es no existe ninguna instrucción al respecto de cómo operar en caso de regalos o detalles. En la actualidad no constan regalos más que de papelería que se usa en la propia oficina. Se ha incluido en las políticas para que quede establecido y divulgado.

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	15.- Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	Objetivo:	Incrementar las capacidades de la plantilla en aspectos en las que tenemos deficiencias
-----------------------	--	-----------	---

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/48 - Planificar la formación de equipos de trabajos en altura, reparación, etc.		
Acción	18/49 - Mejorar el funcionamiento de las herramientas de gestión de capacidades	En proceso	

## Observaciones:

Nuestros procedimientos de gestión de RRHH establecen unos perfiles de empleados con los requisitos técnicos, formativos, etc. que deben cumplir los técnicos. Existen herramientas para registrar las capacidades de cada uno de los empleados para desplegarlas en los proyectos en los que se requieran y, en función de las necesidades establecer procesos formativos para incrementar dichas capacidades o crear nuevas.



1.- Los resultados han sido positivos habiendo alcanzado una capacidad de efectuar proyectos variados con calidad y servicio.

Indicadores: 16, 17, 18

2.- La exigencia de recursos y la enorme rotación hace complicada la puesta al día de la base de datos. Indicadores: 16, 17, 18



# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	16.- Combatir los casos de soborno	Objetivo:	Explicitar por escrito nuestra repulsa a estas prácticas y divulgarlas en la empresa
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/50 - Establecer en nuestras políticas este apartado dejando claro nuestra intransigencia ante estas prácticas		
Observaciones: No tenemos conocimiento de ninguna actividad propia ni externa de este tipo y no hay nada dispuesto en nuestras políticas. Se ha incluido en las políticas para que quede establecido y divulgado.			

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS



Riesgo / oportunidad:	17.- Salud y seguridad en el lugar de trabajo	Objetivo:	Mantener un nivel alto de formación y seguimiento
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/51 - Mantendremos nuestro sistema de Seguridad y Salud certificado conforme a los estándares de OHSAS 18001:2007	✓	
Acción	18/52 - Incluir como requisito estándar nueva formación sobre espacios confinados, atmósferas explosivas, etc.	✓	
Acción	18/53 - Formar a los trabajadores que vayan a trabajar en proyectos con requerimientos específicos: riesgo eléctrico en construcción, prácticas de rescate en espacios confinados, etc.	En proceso	
Acción	18/54 - Potenciar nuestras auditorías de verificación in situ	✓	

## Observaciones:

Situación de partida: Todos los técnicos tienen dotaciones suficientes de equipos de seguridad homologados, sobrada formación sobre los riesgos de la actividad y se planifican la renovación de toda la formación, equipos, etc.

- 1.- Hemos renovado la certificación de nuestro sistema de Seguridad y Salud OHSAS 18001:2007. Indicadores: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 17, 18
- 2.- Hemos incrementado la formación estándar añadiendo esos cursos. Indicadores: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 17, 18
- 3.- Hemos planificado la formación específica pero está sin impartir a fecha de hoy
- 4.- Se han multiplicado nuestras inspecciones con buenos resultados. Indicadores: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 17, 18, 22





# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	18.- Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	Objetivo:	Explicitar por escrito nuestra repulsa a estas prácticas y divulgarlas en la empresa
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/55 - Establecer en nuestras políticas este apartado dejando claro nuestra intransigencia ante estas prácticas		
Observaciones:  No tenemos conocimiento de ninguna actividad propia ni externa de este tipo y no hay nada dispuesto en nuestras políticas. Se ha incluido en las políticas para que quede establecido y divulgado.			



# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:		19.- Discriminación por raza	Objetivo:	Explicitar por escrito nuestra repulsa a estas prácticas y divulgarlas en la empresa	
Tipo de medida	Contenido de las acciones			Cerrada	Resultado
Política	18/56 - Definir explícitamente en nuestras políticas las formas de proceder ante cualquier discriminación y la tolerancia 0 para los actos discriminatorios			✓	😊
Observaciones:					
En la contratación de personal no existe ningún tipo de sesgo respecto al género, raza, credo, nacionalidad, etc. Nuestra reducida plantilla está formada por empleados de ambos géneros, cinco nacionalidades, varias razas, etc. Se ha incluido esta apartado en las políticas de empresa					




# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	20.- Formación como medio para mejorar la profesionalidad del empleado	Objetivo:	Eleva el nivel de capacitación técnica y ampliar las capacidades de verticales
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/39 - Impartir formación interna técnica y de seguridad con carácter anual		
Acción	18/38 - Incrementar la formación más valiosa (verticales)		
Observaciones:			
<p>Los técnicos tienen formación dispar tanto en la reparación de palas como en las capacitaciones de usos de medios de elevación como en seguridad en general.</p> <p>1.- Se ha formado internamente a los empleados facilitándoles un conocimiento muy escaso en el sector y ha sido muy bien recibido. Indicadores: 16, 17, 18</p> <p>2.- Se ha ejecutado ese incremento pero con resultado dispar, valorándose muy positivamente en todos los casos. Indicadores: 16, 17, 18</p>			

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:		21.- Discriminación por edad	Objetivo:	Explicitar por escrito nuestra repulsa a estas prácticas y divulgarlas en la empresa	
Tipo de medida	Contenido de las acciones			Cerrada	Resultado
Política	18/57 - Explicitar en las políticas que cualquier tipo de acto que pueda considerarse una discriminación a nuestro empleado bien por otro empleado o bien por una persona externa no será tolerado y divulgar este compromiso				
Observaciones:					
En la contratación de personal no existe ningún tipo de sesgo respecto al género, raza, credo, nacionalidad, etc. Nuestra reducida plantilla está formada por empleados de ambos géneros, cinco nacionalidades, varias razas, etc. La dificultad de encontrar técnicos dispuestos a una movilidad geográfica total y un trabajo temporal hace que sea raro encontrar trabajadores de edad avanzada. Se ha incluido esta apartado en las políticas de empresa					

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	22.- Accidentes laborales	Objetivo:	Mantener un nivel alto de formación y seguimiento
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/51 - Mantendremos nuestro sistema de Seguridad y Salud certificado conforme a los estándares de OHSAS 18001:2007	✓	
Acción	18/52 - Incluir como requisito estándar nueva formación sobre espacios confinados, atmósferas explosivas, etc.	✓	
Acción	18/53 - Formar a los trabajadores que vayan a trabajar en proyectos con requerimientos específicos: riesgo eléctrico en construcción, prácticas de rescate en espacios confinados, etc.	En proceso	
Acción	18/54 - Potenciar nuestras auditorías de verificación in situ	✓	
Observaciones:			
<p>Situación de partida: Durante los últimos 3 años no hemos tenido accidentes fundamentados.</p> <p>1.- Hemos renovado la certificación de nuestro sistema de Seguridad y Salud OHSAS 18001:2007. Indicadores: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 17, 18</p> <p>2.- Hemos incrementado la formación estándar añadiendo esos cursos. Indicadores: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 17, 18</p> <p>3.- Hemos planificado la formación específica pero está sin impartir a fecha de hoy</p> <p>4.- Se han multiplicado nuestras inspecciones con buenos resultados. Indicadores: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 17, 18, 22</p>			

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	23.- Buen ambiente laboral	<b>Objetivo:</b>	Conocer la situación puntual del clima laboral en aspectos concretos que permitan emprender acciones para su mejora
------------------------------	----------------------------	------------------	---

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/58 - Establecer una encuesta de clima laboral que permita tomar el pulso real de lo que piensan los trabajadores	En proceso	

## Observaciones:





La situación de partida es que no se ha medido explícitamente pero ha mejorado notablemente con los compromisos de la empresa de mejorar las remuneraciones y las previsiones de gran cantidad de trabajo para 2018-19. En el aspecto humano, hemos tenido bastantes reconocimientos por parte de trabajadores que dejaban la empresa en las que valoraban como excelente el trato humano.

Se va a realizar a comienzos de año. Indicadores: 16, 17, 18



# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	24.- Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	Objetivo:	Seguir concienciando en prestar nuestros servicios con el mínimo impacto medioambiental
-----------------------	--	-----------	---



Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/59 - En todas las ofertas dejar clara y explícita las obligaciones al respecto de las gestiones de los residuos que se generen	✓	
Acción	18/60 - Incluir en las equipaciones recipientes separados donde segregar residuos en caso de que la instalación no disponga de contenedores	✓	
Acción	18/61 - Incluir en todas las dotaciones bandejas, mantas retenedoras y kits anti-derrame para evitar consecuencias en caso de derrame	✓	
Acción	18/62 - Seguir renovando la formación de concienciación medioambiental y adaptar nuestro sistema para obtener la certificación ISO 14000:2015	✓	

## Observaciones:

La situación de partidas es que la formación y concienciación del cuidado medioambiental es continua y las instrucciones están en funcionamiento si bien cómo abordar los incidentes en la práctica no ha sido contemplado sistemáticamente. Nuestro sistema de gestión medioambiental respecto a la norma ISO 14000 está certificado y con buenos resultados en las distintas auditorías. Debemos renovar a la versión de la norma de 2015.

- 1.- Se ha incluido y se han recibido comentarios al respecto de que nadie lo suele contemplar. Indicadores: 11, 15, 22, 23
2. y 3.- Se han incluido con una muy buena aceptación por parte de los clientes en algún caso. Indicadores: 11, 15, 22, 23
- 4.- Se ha renovado la certificación respecto a esta nueva versión de la norma. Indicadores: 11, 15, 22, 23

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS




Riesgo / oportunidad:	25.- Discriminación por género	Objetivo:	Explicitar por escrito nuestra repulsa a estas prácticas y divulgarlas en la empresa
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/63 - Explicitar en las políticas que cualquier tipo de acto que pueda considerarse una discriminación a nuestro empleado bien por otro empleado o bien por una persona externa no será tolerado y divulgar este compromiso		
<b>Observaciones:</b> <p>En la contratación de personal no existe ningún tipo de sesgo respecto al género, raza, credo, nacionalidad, etc. Nuestra reducida plantilla está formada por empleados de ambos géneros, cinco nacionalidades, varias razas, etc. Una vez en la plantilla no se tolerará ningún tipo de discriminación.</p> <p>Se ha incluido esta apartado en las políticas de empresa.</p>			

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:		26.- Competencia desleal	Objetivo:	Evitar la pérdida de know how y formación producida al perder a los trabajadores	
Tipo de medida	Contenido de las acciones			Cerrada	Resultado
Acción	18/37 - Incrementar la retribución a través de pluses adicionales al convenio hasta llegar a valores equiparables a los de otras compañías			✓	😊
Acción	18/36 - Ofrecer condiciones laborales que compensen la actividad excesiva en los meses de campaña con la falta de actividad en el resto de meses			✓	😊
Acción	18/41 - Establecer un sistema de valoración periódica del desempeño y de la evolución de las capacidades (si hubiera)			✓	😊
Acción	18/42 - Reconocer las distintas capacidades, desempeños y comportamientos de los empleados			✓	😊
Política	18/64 - Establecer unas políticas de protección de información técnica y de los activos invertidos en formación de los trabajadores			✓	😊
Observaciones:					
<p>Situación inicial: Los empleados sí tienen contactos con la competencia y son frecuentes los cambios de compañía aprovechándose de la formación facilitada por la otra. Se ha incluido esta apartado en las políticas de empresa.</p> <p>1 y 2.- Los incrementos en la retribución han eliminado esa causa de abandono de la empresa. Indicadores: 16, 17, 18</p> <p>3 y 4.- La valoración de capacidades y su reconocimiento ha conseguido que los técnicos más capaces se sientan mejor y más valorados en la empresa. Indicadores: 16, 17, 18</p> <p>5.- Las políticas de protección tanto del conocimiento como de la inversión en formación están funcionando correctamente. Indicadores: 16, 17, 18</p>					

# GRUPO DE INTERES: EMPLEADOS

Riesgo / oportunidad:	27.- Generar oportunidades para jóvenes con talento	Objetivo:	Configurar equipos que permitan una formación práctica por parte de un mentor
-----------------------	---	-----------	---

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/65 - Definir categorías en cuanto a las capacidades técnicas y formativas	✓	
Acción	18/66 - Configurar los equipos de forma que un miembro experto enseñe y tutele al otro miembro en formación	✓	
Acción	18/41 Y 18/42 - Valorar las capacidades y desempeño de cada uno	✓	

## Observaciones:

La situación de partida es que no hay ninguna directriz al respecto de contratación dependiendo de la edad, pero normalmente los empleados que se incorporan tienen que tener un gran número de capacidades para trabajar autónomamente desde el principio, lo que limita en la práctica que un joven pueda disponer de estas capacidades.



- 1.- Se han definido y categorizado al personal objetivamente. Indicadores: 16, 17, 18
- 2.- Se han configurado equipos compuestos de esa forma si bien no todos los que se hubiese deseado. Indicadores: 16, 17, 18
- 3.- Se ha implantado un sistema de valoración de capacidades y desempeño y su reconocimiento. Indicadores: 17, 18

# GRUPO DE INTERES PROVEEDORES


# GRUPO DE INTERES: PROVEEDORES

Riesgo / oportunidad:	28.- Cumplimiento de la normativa	Objetivo:	Explicitar la obligación del cumplimiento de todos los requisitos legales para productos comprados y servicios contratados	
Tipo de medida	Contenido de las acciones		Cerrada	Resultado
Política	18/67 - Incluir en los procedimientos de compras esta política de obligación de cumplimiento de la normativa		✓	😊
Observaciones:				
Los productos y servicios comprados deben cumplir toda la normativa Española y Europea. Los más susceptibles de no cumplirla son los escasos usos de medios de elevación. Hasta ahora se ha exigido el cumplimiento. En ningún documento especificamos explícitamente este requisito. Se ha incluido en el procedimiento explícitamente. Indicadores: 24, 25, 26				

# GRUPO DE INTERES: PROVEEDORES


Riesgo / oportunidad:	29.- Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	Objetivo:	Contemplar la valoración de su RSE para la homologación de proveedores
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Política	18/68 - Incluir este criterio en el procedimiento de homologación de proveedores		
Observaciones:			
<p>Situación de partida: En la homologación de proveedores no se establece este criterio a la hora de valorarlo. Se ha implementado esta consideración para la homologación de proveedores. Indicador: 28</p>			

# GRUPO DE INTERES: PROVEEDORES

Riesgo / oportunidad:	30.- Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	Objetivo:	Dar a conocer el Pacto Mundial y las compromisos de RSE
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/69 - En las comunicaciones escritas, incluir la mención de nuestra adhesión y en comunicaciones verbales hacérselo saber	✓	
Observaciones:			
<p>Situación de partida: Los principales proveedores son distribuidores locales de grandes marcas que no nos consta que sean conocedores al Pacto Mundial ni hayan desarrollado su RSE.</p> <p>Se ha incluido el logo en los pies de correo del personal de la empresa. Indicador: 28</p>			




# GRUPO DE INTERES: PROVEEDORES

Riesgo / oportunidad:	31.- Evaluación de proveedores	Objetivo:	Mejorar la evaluación de proveedores y considerar su implicación en la RSE
Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/70 - En la evaluación periódica de proveedores deben incluirse valoraciones de su compromiso con el Pacto Mundial y su implicación en la RSE	✓	
Observaciones:			
<p>Situación de partida: La evaluación realizada es mejorable limitándose al análisis de las compras o prestaciones de servicio con incidencias o no conformes.</p> <p>Se han incluido requisitos de implicación con el Pacto Mundial o desarrollo de la RSE. Indicador: 28</p>			

# GRUPO DE INTERES MEDIO AMBIENTE

# GRUPO DE INTERES: MEDIOAMBIENTE

Riesgo / oportunidad:	32.- Cálculo y compensación de los residuos de CO <sub>2</sub>	Objetivo:	Conocer el dato de nuestras emisiones de CO <sub>2</sub> en vez del consumo de combustible
-----------------------	--	-----------	--

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/71 - Trasladar a unidades CO <sub>2</sub> nuestras emisiones hoy medidas en litros de combustible	✓	

## Observaciones:

Situación de partida: Nuestras emisiones se limitan a las procedentes del combustible de las furgonetas industriales utilizadas para los desplazamientos y como indicador medioambiental utilizamos el consumo de combustible ya que hay una correlación directa y es más fácil de conseguir el dato.

Se ha realizado la traslación y en futuros ejercicios se reportará este dato. Indicadores: 12, 13, 14, 29

# GRUPO DE INTERES: MEDIOAMBIENTE

<b>Riesgo / oportunidad:</b>	33.- Optimizar el uso de papel en la entidad	<b>Objetivo:</b>	Conocer el dato de nuestras emisiones de CO <sub>2</sub> en vez del consumo de combustible
------------------------------	--	------------------	--

Tipo de medida	Contenido de las acciones	Cerrada	Resultado
Acción	18/72 - Analizar los consumos de papel y eliminar todo aquel no indispensable	En proceso	

## Observaciones:

Situación de partida: Se utiliza como indicador el consumo de papel como un indicador con sus objetivos anuales y se fijan dichos objetivos con mayor exigencia cada año.  
Se ha realizado la traslación y en futuros ejercicios se reportará este dato. Indicadores: 12, 13, 14, 29

# Medidas emprendidas - Resumen por ámbitos

## NUEVAS POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS



## NUEVAS ACCIONES



# Medidas emprendidas - Resumen por grupos

## NUEVAS POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS



## NUEVAS ACCIONES



# FIN DEL INFORME



Elaborado por Luis Angel Díez Merino