



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.

Aprotecnic Group, s.l.

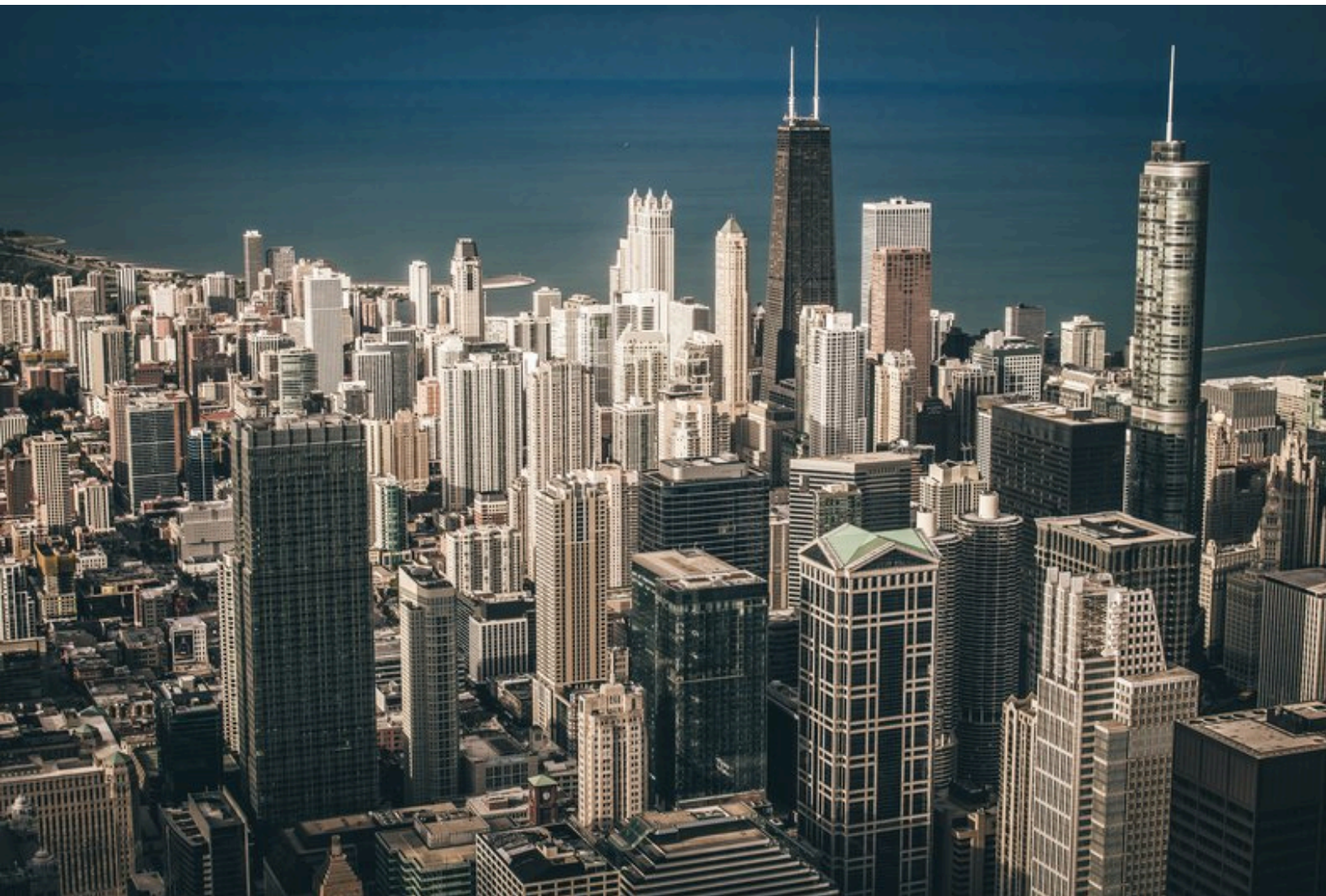
INFORME DE PROGRESO 2018



Aprotecnic Group, S.L.
Rambla de Catalunya, nº 17 - 2º 1ª
Barcelona

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis
		Empleados
		Clientes
		Proveedores
		Socios/Accionistas



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO PACTO MUNDIAL

Nos complace confirmar un año más nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en las áreas de los Derechos Humanos, las Normas laborales, el Medio Ambiente y Anticorrupción.

A través del Informe de Progreso del Pacto Mundial describiremos las políticas y los avances desarrollados para mejorar nuestra integración en el Pacto Mundial y sus principios.

En Arotecnic Group impulsamos el apoyo y respeto a la protección de los Derechos Humanos, a los derechos laborales en su sentido más amplio, tanto internamente con nuestro equipo de trabajo, como de manera externa con nuestros proveedores, con políticas de formación en prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

Como empresa estamos totalmente alineados con el compromiso social y la voluntad de trabajar por el desarrollo sostenible. Queremos que los valores y principios éticos rijan nuestra actuación diaria y sean los pilares básicos de nuestra actividad.

Durante este año queremos seguir creciendo de manera prudente, rentable y sostenible, todo ello con el principio de transparencia en nuestra relación con los grupos de interés seguiremos trabajando para ofrecer una calidad máxima en nuestros servicios, potenciando el desarrollo profesional de nuestros empleados, actuando con responsabilidad y buscando la rentabilidad.

D. Carlos Pedrol Sanvicente
Director General de Arotecnic Group



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Aprotecnic Group, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Rambla de Catalunya, nº 17 - 2º 1ª

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.aprotecnicgroup.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Director General

Persona de contacto

Jorge Serra López

Número total de empleados

170

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Peritajes, Informes técnicos y dirección de obras. Proyectos de arquitectura e ingeniería. Cubrimos todas las fases de la vida de un inmueble, pudiendo intervenir en todas ellas con equipos técnicos de trabajo altamente cualificados. Intermediación en la localización, captación y comercialización de cualquier tipología de inmueble.

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

960.000 – 24 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

0

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

Empleados, Clientes, Proveedores, Socios/accionistas

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Son los principales partícipes de nuestra actividad diaria, y tienen una importante implicación en ésta.

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

El proceso que se ha seguido es el que contiene la Guía GRI 4 para el desarrollo de las memorias de sostenibilidad.

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

Progreso?

Desempeño económico: transparencia e imagen fiel de la situación financiera Empleo: contratación del personal por aptitudes. Seguridad y Salud Laboral: realización del curso de PRL Productos y Servicios: transparencia en la relación con nuestros clientes del desarrollo del producto en cualquier fase dle proceso. Coordinación con el cliente para el desarrollo de los porcesos de los mismos. Cumplimiento regulatorio: respeto y desarrollo de nuestra actividad en relación a la legislación vigente.

Fecha de la memoria anterior más reciente

2016-09-21

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

Tenemos una Política de RSC en la empresa, que se ha comunicado a los grupos de interés y que vamos a seguir desarrollando e implantando nuevas medidas en nuestro Plan de Responsabilidad Social

¿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

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Las sugerencias de los grupos de interés son comentadas en las reuniones con los Directores de área, que mensualmente se analizan con Dirección, y si se decide incorporarlas a la estrategia de la empresa.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Sociedad de Responsabilidad Limitada

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Estamos en proceso de implantación de los indicadores.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

En el equipo directivo de Arotecnic Group, los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE son dirigidos por el responsable de Integración y aprobados por el Director General de Arotecnic Group.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global

Compact, etc.)

A través de nuestra colaboración con El Pacto Mundial en España elaboramos este Informe de progreso para implantar los ODS y desarrollarlos. Por otro lado, estamos asociados con ACNUR para el programa de refugiados en países como Siria.

MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

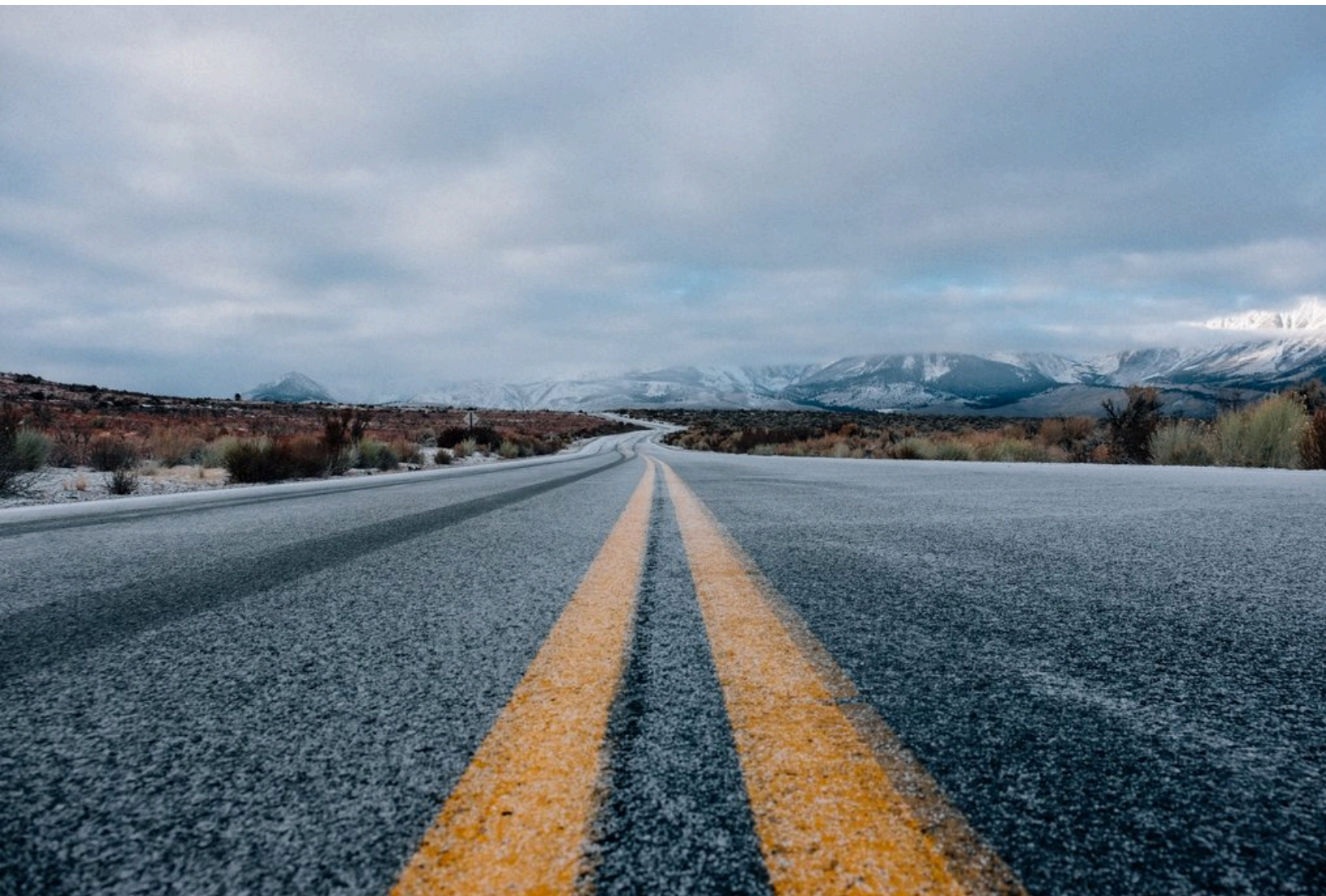
A través de la comunicación interna y externa, con Políticas y procedimientos, y a través de reuniones y formaciones.

Dirección Web

www.aprotecnicgroup.com

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)



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

MEDIO AMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



13



6



4



3

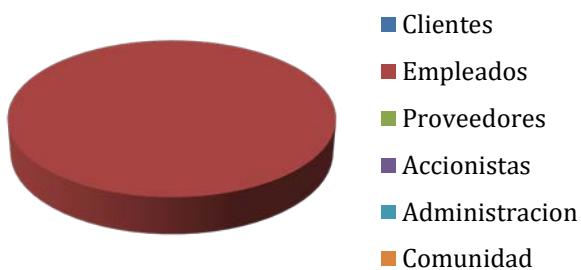
Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 0
Empleados: 7
Proveedores: 0
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 0
Medio ambiente: 0

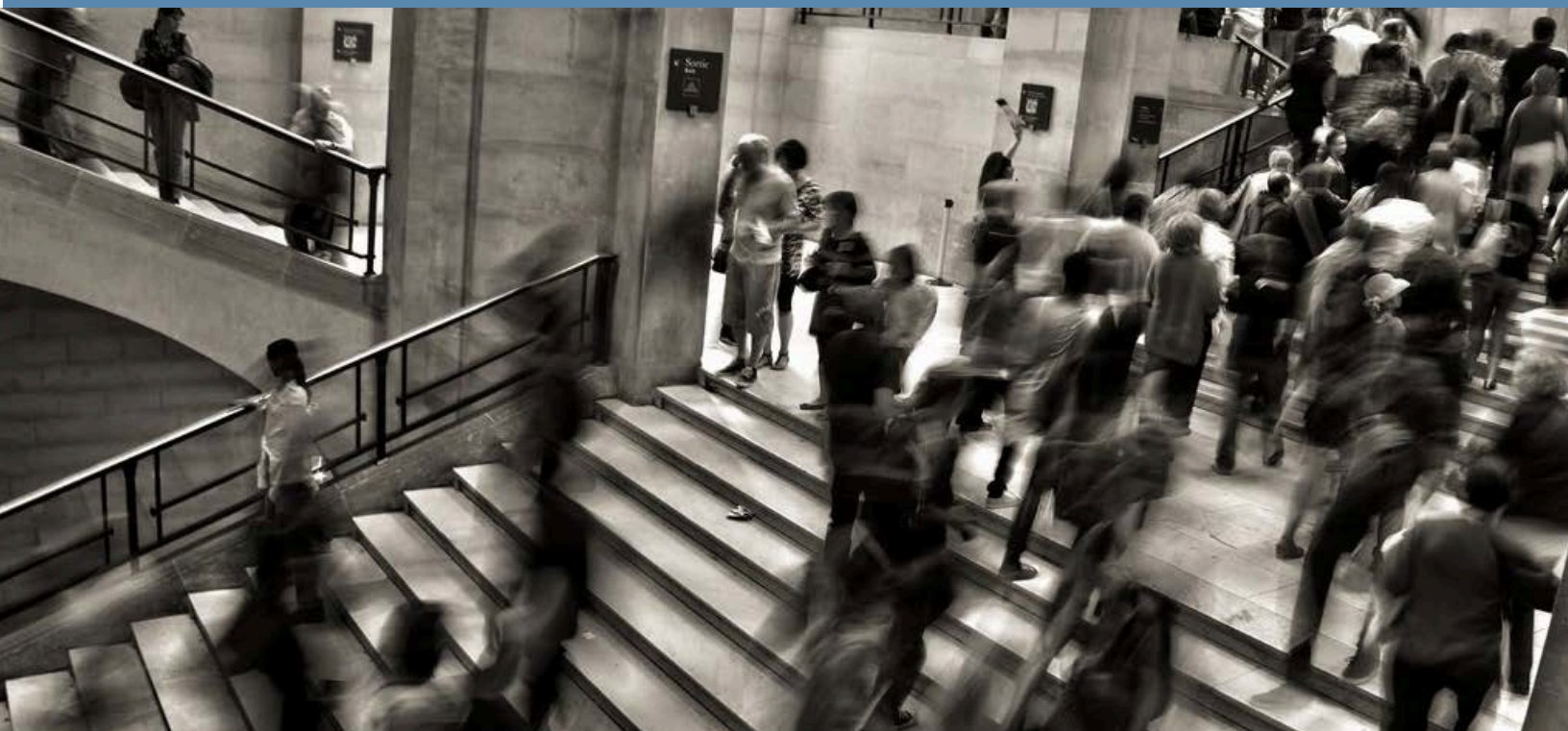
CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



545

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Estamos implantando este año la norma ISO 9001:2015 en las empresas del grupo en relación con la gestión de la calidad en los procedimientos. Fecha de finalización prevista en septiembre 2019.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Hemos actualizado nuestra política de protección

de datos con la nueva actualización del RGPD. Se han actualizado contratos con nuestros clientes y proveedores, webs del grupo y pies de firma de todos los trabajadores, así como los contratos de confidencialidad con los empleados.

Relación duradera con los clientes

La transparencia en la información con nuestros clientes y la calidad de nuestros servicios son los que transmitimos a todo el equipo para reforzar la relación con el cliente y su confianza.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Buen ambiente laboral

Nos dedicamos para que el entorno donde desarrollan su labor diaria los trabajadores sea cómodo y espacioso, en un ambiente luminoso y con poco ruido.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Desarrollamos cursos de formación interna y externa a través de cooperación con diversas entidades.

Realización de horas extras no acordadas

Nuestro objetivo primordial en relación a este tema es realizar el trabajo dentro del horario laboral.

Código Ético / Conducta - Política

Comentarios

Adjuntamos nuestra Política de RSC y el código ético, al que tienen acceso todos los empleados a través del CRM que utilizamos para compartir toda aquella información y políticas relevantes de la empresa.

[Descargar documento adjunto](#)

Plan RSE - Política

Comentarios

Todos los empleados están informados de nuestra política de RSC y tienen acceso a ella en nuestro CRM

Objetivos

Estamos actualizando el Plan de RSC para los dos próximos años, donde definiremos aquellos objetivos que queremos llegar a implantar en la empresa.

[Descargar documento adjunto](#)

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Realizamos acciones puntuales según las necesidades de los empleados.

Objetivos

Formalizar una política de conciliación para ir progresivamente adaptándola en la empresa.

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Nos falta formalizarlo ya que actualmente lo realizamos a través de las entrevistas personales.

Objetivos

Implantar una serie de encuestas anónimas programadas durante el ejercicio para valorar aquellos aspectos que supongan un riesgo y poder minimizarlos.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Durante este año no hemos recibido ninguna denuncia por parte de los empleados.

Comentarios

A través de reuniones del director de área con sus responsables, y se ha tratado en la reuniones con el director general, ya que tan sólo de una manera puntual y justificada se admiten las horas extras

Objetivos

Que la planificación correcta evite que se tengan que realizar en momentos puntuales las horas extras, que de una manera excepcional se pueda dar esta circunstancia.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Orientamos a todo el personal a que actúen con respeto al medioambiente, en referencia a la impresión de documentación, ahorro de energía y consumo de agua, principalmente.

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Las condiciones o cláusulas del contrato son respetadas por ambas partes, no ha habido ningún incumplimiento durante el ejercicio que haya derivado en un conflicto.

Aceptación de regalos que comprometan a la entidad

Los regalos o presentes que podemos recibir de nuestros proveedores los compartimos con todo el personal de la oficina, ya que suelen ser todos ellos comestibles.

con unas condiciones económicas superiores a las que marca el convenio.

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

En el proceso de contratación, al ser perfiles mayoritariamente técnicos, se les explica exactamente cuáles son las funciones que tienen que desarrollar y el apoyo que tienen en el inicio ya que tienen un tutor que les guía en este proceso de adaptación.

Igualdad de género

En la contratación de personal, valoramos a los candidatos por sus méritos y aptitudes para el puesto a cubrir, su capacidad técnica, en ningún caso por razón de sexo, religión o nacionalidad.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

En este sentido damos la oportunidad a recién licenciados a incorporarse en el mercado laboral

Política de RRHH - Política

Comentarios

Se realiza la publicación de la oferta, se seleccionan a los candidatos según sus estudios y aptitudes, se realizan las entrevistas con RRHH y se supervisa por la Dirección.

Objetivos

Dentro de la Política de RRHH se establece el procedimiento de contratación del personal, detallando los pasos a seguir y aspectos a valorar del candidato.

Formación - Acción / Proyecto

Objetivos

Realización de formación interna con los trabajadores y colaboración con empresa externa que realiza cursos de formación subvencionados.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Evaluación de proveedores

Uno de nuestros principales objetivos en este año es implantar un proceso de homologación de proveedores.

Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

Implantación del proceso de homologación de proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Queremos ir extendiendo nuestra política de RSC

con nuestros proveedores, en el caso de que ellos no tengan implantada una.

Crear relaciones estables con los proveedores

Es uno de nuestros objetivos poder consolidar relaciones con los proveedores y así ir mejorando la calidad de nuestro servicio con los clientes.

Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Implantaremos un proceso de homologación de proveedores.

GRUPO DE INTERÉS

SOCIOS



Satisfacción de expectativas

Las expectativas de los socios de la empresa es seguir creciendo en volumen de negocio con rentabilidad, diversidad de servicios y en estructura de personal para consolidarnos en el mercado como una de las empresas de referencia en el sector.



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

- 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.

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 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.





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.

