



MORILLO ENERGY RENT SAU

INFORME DE PROGRESO
2018



Morillo Energy Rent, S.A.U
Av. Generalitat , 146
Barcelona

Tabla de Contenidos

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



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



MORILLO
ENERGY
RENT

902 380 220 www.mo

COMERCIAL DE MAQUINARIA
Avda. de la Generalitat, 146.
Parque Empresarial Can Sant Joan
08191 Rubí, Barcelona.

Por medio de la presente quiero expresar el interés que Morillo SAU tiene en la renovación del compromiso con las Naciones Unidas y los 10 Principios que lo conforman.

Durante este año 2018 hemos continuado analizando nuestros compromisos Humanos con el fin de fomentar la participación de toda la organización compartiendo información y conocimientos. En el ámbito Laboral promoviendo una cultura preventiva y fomentando el bienestar manteniendo una conducta ética, actuando con profesionalidad y luchando contra la corrupción en todas sus formas.

Seguimos aplicando nuestros Protocolos de Compras y verificando en todo momento si nuestros proveedores respetan los Deberes Ambientales y seguimos utilizando los protocolos de gestión establecidos.

Día a día reforzamos nuestra orientación al cliente centrándonos en para conseguir ofrecer un servicio de calidad con la máxima



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Morillo Energy Rent, S.A.U

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Av. Generalitat , 146

Localidad

Rubí

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.morillo.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Rosa Morillo Garfella

Persona de contacto

Elisenda Chancho

Número total de empleados

62

Sector

Utilidades (agua, gas y electricidad)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

SERVICIO DE ALQUILER DE GRUPOS ELECTRÓGENOS Y MAQUINARIA EN GENERAL

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

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Día a día nuestra Compañía se centra en ofrecer un mejor servicio al cliente . Dicho servicio se consigue gracias a un equipo humano motivado y vinculado con la empresa

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?

Reunión con el Cuadro de Mando de la empresa

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Charlas informativas

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

No hay respuestas

¿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

Semanalmente se realiza una reunión entre la Dirección y los Mando Intermedios donde se exponen las necesidades y sugerencias de cada uno de los departamentos.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

La entidad es una sociedad anónima unipersonal. Se adjunta organigrama de la organización

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

si Se estudian ratios que miden la satisfacción de clientes y trabajadores

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.

La directora General de la empresa junto con los mandos intermedios de los diferentes departamentos son los encargados de velar y distribuir con toda la organización el control y seguimiento de los Principios del Pacto Mundial

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.)

En este momento no

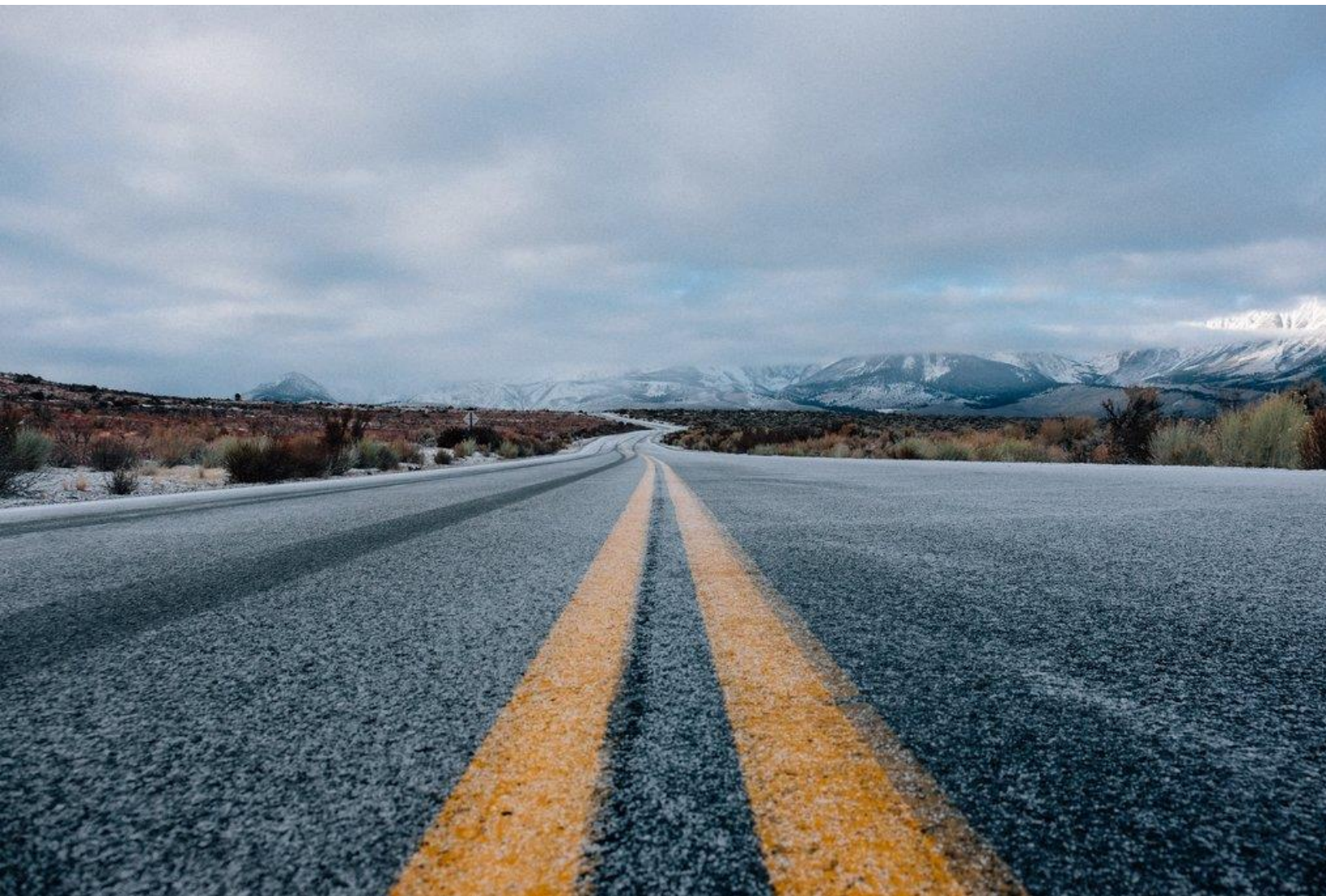
MÁS INFORMACIÓN

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

Dirección Web

www.morillo.es

Con reuniones de seguimiento



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



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



0

Desafíos u Oportunidades contemplados

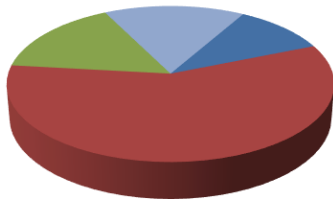
ANTICORRUPCIÓN



0

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



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

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 2
- Empleados: 11
- Proveedores: 3
- Accionistas: 0
- Administración: 0
- Comunidad: 0
- Medio ambiente: 3

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



39

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Relación duradera con los clientes

sus cliente para mejorar cada día más en los servicios prestados

Normativa interna de la organización - Política

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Valoración negativa de los clientes

Los defectos en los servicios son analizados y tratados con el fin de evitar su repetición.

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

La Compañía se mantiene informada i formada de las normativa LOPD

Satisfacción del cliente

La compañía realiza encuestas de satisfacción a

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

La compañía apuesta por la formación In Company para una mejor transmisión de "how now" de la sociedad

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Política de Calidad - Política

Objetivos

La compañía tiene implantado el Sistema de Calidad Aenor 9001

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Objetivos

Se realizan pequeñas charlas diarias para planear la jornada . Y reuniones trimestrales con el personal

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

La compañía apuesta por la formación in company

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

La política de la compañía se basa en la máxima transparencia en la información

Política de RRHH - Política

Conciliación familiar y laboral

La cia tiene implantado un Plan de Flexibilidad en la elección de vacaciones y Salidas por emergencias donde la empresa asume el coste

Política de Conciliación - Política

Comentarios

La empresa está empezando a formalizar por escrito las Políticas de Conciliación de Vida Familiar implantado la Flexibilidad en la elección de vacaciones y las Salidas por Emergencias asumiendo el coste

Objetivos

Seguir implantando más Políticas de Conciliación de Vida familiar y profesional

Política de Comunicación Interna - Política

Objetivos

Continuar con el Plan de Comunicación iniciado e ir mejorándolo

Formación - Acción / Proyecto

Identificación del empleado con la entidad

La compañía cuenta con unos empleados comprometidos con su trabajo

Política de Comunicación Interna - Política

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Objetivos

Seguir promoviendo los Planes de Carrera para el personal

Manual de Bienvenida - Acción / Proyecto

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de 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 15	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	5 10	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	5 8 10	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	8 10	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	8 12 13	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	8 12 13	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

- 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.
- 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.

