



Estado de información no financiera
Consolidado Grupo Obremo

Ejercicio 2019



Nos complace comunicarles que Obremo renueva el compromiso adquirido con la iniciativa de Pacto Mundial.

La Responsabilidad Social Corporativa es una nueva estrategia corporativa que implica el compromiso de las empresas, a través de la aplicación sistemática de recursos, para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del ambiente. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan el beneficio de todos los actores involucrados en las actividades de la empresa (accionistas, trabajadores, proveedores, distribuidores y la comunidad en su conjunto), alcanzando un mejor desempeño y logrando su sostenibilidad y la de su entorno. Nuestro compromiso queda reflejado en nuestra Política de RSC y en nuestro trabajo.

Nuestros principios de actuación

Con el compromiso de Obremo de seguir construyendo un futuro mejor, desarrollando infraestructuras y servicios basados en la calidad, la innovación y la eficiencia, que favorecen el desarrollo de ciudades y sociedades más sostenibles e inteligentes, se establecen los siguientes principios de actuación transversales:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Respeto y protección de los Derechos Humanos.
- Gestión ejemplar.
- Transparencia y credibilidad.
- Respeto medioambiental.
- Impacto social.
- Satisfacción de clientes y personas usuarias.
- Dialogo con Grupos de Interés.

Por ello, en Obremo en el marco de la implantación de un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) basado en la norma IQNet RS 10, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Acción formativa en estrategia de RSC
- Creación del departamento de RSC
- Creación del comité de RSC
- Elaboración y aprobación de la política en materia de RSC
- Actualización del mapa actual de riesgos con riesgos RSC
- Identificación y priorización de los grupos de interés
- Identificación y priorización de los aspectos relevantes para Obremo

Con nuestro máximo compromiso de seguir trabajando sobre esta estrategia de sostenibilidad y máximo beneficio de sus grupos de interés.

Valencia a 1 de diciembre de 2020

Fdo: José Hernán Cortés Monje

19890321J JOSE
HERNAN CORTES
(R: B46840732)

Firmado digitalmente por
19890321J JOSE HERNAN
CORTES (R: B46840732)
Fecha: 2020.12.16 19:12:25
+01'00'

Presidente Obremo

ÍNDICE

1. Nuestro modelo de negocio

- Perfil de la organización
- Ámbito de la actividad empresarial
- Misión, visión y valores
- Análisis del entorno empresarial
- Gestión de los Riesgos
- Estrategia y tendencias del mercado

2. Cuestiones Ambientales

- Gestión ambiental
- Uso sostenible de los recursos
- Contaminación y cambio climático
- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Protección de la biodiversidad

3. Cuestiones Sociales y relativas al personal

- Empleo
- Organización del trabajo
- Salud y seguridad laboral
- Relaciones sociales
- Accesibilidad
- Formación
- Igualdad

4. Respeto de los derechos humanos

- Aplicación de procedimientos de debida diligencia
- Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

6. Información sobre la sociedad

- Compromiso con el desarrollo sostenible
- Consumidores
- Subcontratación y proveedores
- Información fiscal

7. Hechos posteriores

8. Sobre este informe

9. Anexo I: Tabla de indicadores GRI

1. Nuestro modelo de negocio



1.1. Perfil y organización

Somos un grupo empresarial constituido por un capital 100% valenciano que, durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, realizó una operación societaria que viene descrita en sus cuentas anuales.

El presente informe ha sido realizado de acuerdo a las compañías incluidas dentro del perímetro de consolidación financiera del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, que a continuación se detallan:

Obremo S.L.

Mantenimiento de Infraestructuras Baleares, S.L.U. (en adelante “Mibal”)

Salestarget S.L.

Obremo Sewerin S.L.

Gesercos, S.L.

Servicios de Infraestructuras de Levante, S.L. (en adelante “Socenergy”)

Maprisec Valoriza S.L.

Progasnal S.L.

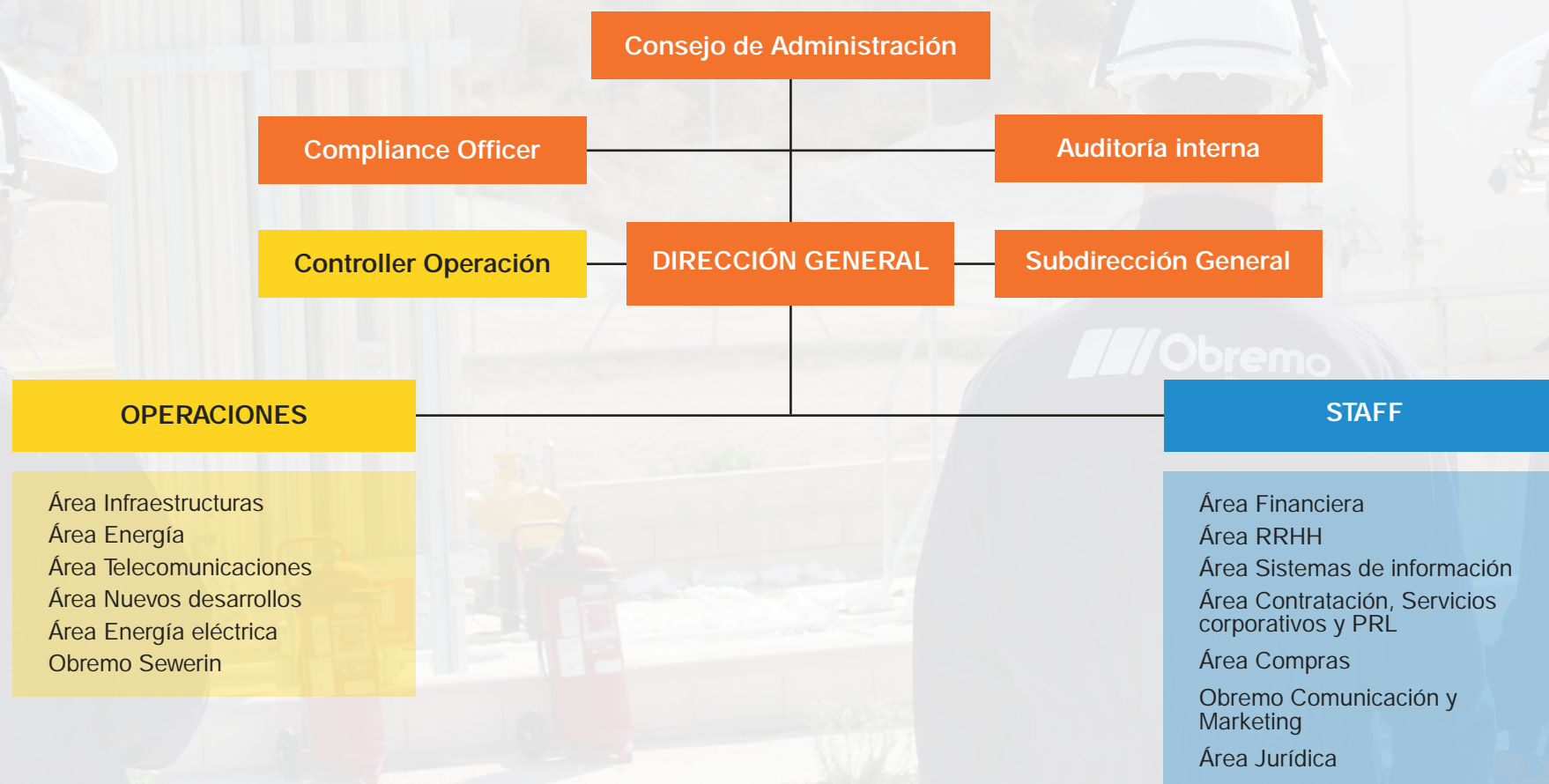
A fecha de formulación de las cuentas anuales consolidadas y dentro de un plan de reorganización empresarial, iniciado durante el ejercicio 2020 se han modificado las siguientes denominaciones sociales:

Mantenimiento de Infraestructuras Baleares, S.L.U., pasa a denominarse a Obremo Telecomunicaciones, S.L.U.

Gesercos, S.L., pasa a denominarse Obremo Contact Center, S.L.U.

El perímetro de consolidación de cuentas del presente ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, presenta una novedad significativa respecto al del año anterior, al incorporar varias compañías que han sido detalladas en las notas correspondientes de las cuentas anuales consolidadas del Grupo. Dicha novedad influye en la evolución y comparación de datos que se mostrarán a lo largo del presente documento.

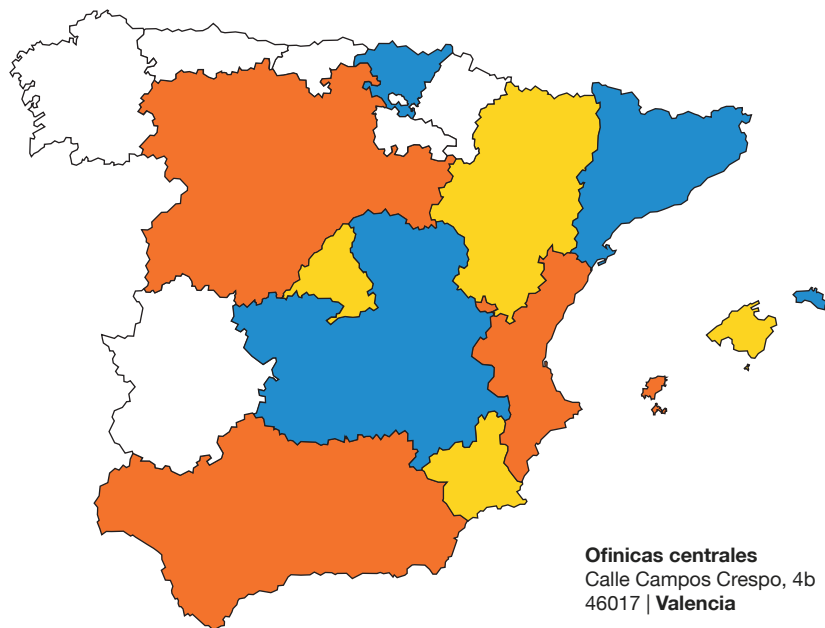
La estructura empresarial, así como la descripción de activos viene detallada en el informe de cuentas anuales. A continuación, mostramos la estructura funcional del mismo:



1.2. Ámbito de la actividad empresarial de Grupo Obremo

En Obremo estamos especializados en la prestación de servicios integrales 360°, proyectos de ingeniería, construcción de infraestructuras e instalaciones, comercialización, atención al cliente y todo tipo de mantenimientos y servicios técnicos en los sectores de las telecomunicaciones, electricidad, energías renovables, gas, infraestructuras y agua.

Tenemos un ámbito de acción geográfico nacional, por lo que contamos con diferentes sedes y centros de trabajo repartidos a lo largo de la geografía española. También prestamos servicios internacionalmente, pero en menor medida.



Tenemos todas las necesarias calificaciones y clasificaciones para ofrecer la máxima seguridad y calidad en nuestros servicios.

La expansión nacional del grupo ha sido consecuencia de la prestación de servicios para multinacionales y grandes empresas del sector de las utilities, las cuales han confiado en nosotros como aliados estratégicos en sus expansiones de servicios para la ciudadanía.

Ofrecemos un amplio abanico de servicios a través de las diferentes compañías que integran el grupo, por lo que nuestra cartera de clientes es altamente diversa.

En este sentido, podríamos indicar que los clientes tipo del área de telecomunicaciones, son compañías prestadoras de servicios de telecomunicaciones.

El área de energía por su parte tiene su foco en empresas prestadoras de servicios de electricidad y gas, mientras que, en el área de energías renovables, el cliente tipo son empresas públicas o privadas que comercializan instalaciones de energía solar-térmica y/o fotovoltaica.

En el área de edificación nuestros clientes son organismos públicos y privados que llevan a cabo proyectos de obra y rehabilitación, reforma o mantenimiento de espacios o de inmuebles. Mientras que, en el área de saneamiento y obra pública, nos dirigimos sobre todo a organismos oficiales y compañías prestadoras del servicio de agua potable y saneamiento, así como organismos públicos y privados que ejecutan obras de edificación, obra civil y obras de infraestructuras.

Por último, en el área medioambiental nos dirigimos a empresas tanto públicas como privadas que generan residuos y precisan de una gestión eficiente y responsable de los mismos.

1.3. Misión, visión y valores

Nuestra misión, visión y valores corporativos son nuestra hoja de ruta hacia la excelencia y la prestación de servicios de calidad.

| Misión

Posicionar Grupo Obremo como grupo de empresas sostenible y de referencia a nivel nacional, como prestador de servicios integrales a las empresas y grupos nacionales e internacionales líderes en los sectores de agua, telecomunicaciones, electricidad, gas, energías renovables e infraestructuras.

Desarrollando todas nuestras actuaciones con la excelencia debida hacia nuestros clientes. Todo ello, priorizando la seguridad y el desarrollo profesional y emocional de nuestros empleados y colaboradores.

Que con su calificación, responsabilidad y compromiso diario consiguen contribuir positivamente en la sociedad y con especial dedicación en nuestros stakeholders.

| Visión

Un grupo de empresas sostenible y de referencia a nivel nacional e internacional.

Un grupo innovador, de reconocido prestigio, el preferido por las grandes compañías, instituciones y mayoría de empresas públicas y privadas, como prestador de servicios integrales en los sectores de agua, telecomunicaciones, gas, energías renovables, infraestructuras y electricidad.

Un gran equipo de personas cualificadas, comprometidas, responsables y orgullosas de formar parte del Grupo Obremo y de estar siempre a su servicio. Un grupo comprometido con la seguridad de las personas, que contribuye positivamente en la sociedad y cuida el medio ambiente.

| Valores Corporativos

RESPETO Ideas, personas, sociedad y medio ambiente.

EQUIPO Capacitado, comprometido, coherente, responsable y seguro.

INNOVACIÓN Visión de futuro para adelantarse a los cambios del entorno, tanto internos como externos con actitud proactiva.

EXCELENCIA Alcanzar los más altos niveles de calidad, confianza, eficiencia, coherencia, integridad y compromiso.

SOSTENIBILIDAD Rentabilidad y solvencia.

1.4. Análisis del entorno empresarial

Durante el ejercicio 2019 ha continuado el crecimiento económico mundial, según datos y estimaciones del Banco Mundial y de la European Economic Forecast-Autumn 2019, se estima un crecimiento cercano a un 3%. Dicho crecimiento ha sido inferior al de los ejercicios precedentes, en los que se estimó un 3.7% y 3.5% respectivamente. A nivel nacional, la tasa de crecimiento en España se ha estimado en un 1.9%, la cual ha sido igualmente inferior a la del ejercicio anterior, que se situó en un 2.6%.

Ya en la Comunidad Valenciana, y según datos de AIReF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal), ha sido una de las comunidades autónomas con mayor crecimiento de su PIB, situada en un 2.2% para el ejercicio 2019. Crecimiento que ha sido superior a la media española y consolidaba su trayectoria de crecimiento de los últimos años.

Por otro lado, destacar que la crisis sanitaria, y por ende económica y social, a consecuencia de la pandemia del COVID-19, anula toda predicción y previsión local, nacional e internacional y nos obliga a revisar nuestra estrategia y afrontar un nuevo escenario incierto, en el que afrontar nuevos retos, riesgos y oportunidades.

1.5. Gestión de los riesgos

Realizar una gestión eficiente y ejemplar, conlleva una dirección basada en la gestión estratégica de los riesgos sistemáticos a los que el grupo está expuesto por sus actividades y servicios.

En este sentido, hemos basado la gestión de riesgos de las áreas clave de la organización mediante estándares de gestión internacionales de reconocido prestigio y exigencia, que favorecen su mejora continua y evaluación externa. A continuación, se indican los estándares que han guiado esta gestión:

- ▶ **ISO 9001:2015** Sistema de gestión de la calidad.
- ▶ **ISO 14001:2015** Sistema de gestión ambiental.
- ▶ **ISO 27001:2018** Sistema de gestión de la información.
- ▶ **ISO 45001:2018** Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Sistema de prevención de delitos y cumplimiento normativo (Compliance).



Además, se ha dado un nuevo enfoque a la evaluación de riesgos empresariales. Hemos reagrupado los mismos en las tipologías citadas a continuación con el fin de facilitar la gestión de los planes de tratamiento de estos:

FACTOR HUMANO

Hace referencia a los sentimientos, como por ejemplo no sentirse valorado, etc.

ESTRATEGIA

Negocio, clientes y continuidad de negocio.

OPERACIÓN

Operativa y producción.

ENTORNO

Clientes, sociedad, competencia y política.

CUMPLIMIENTO

- Legal
- Interna: normativa técnica de cliente y procedimientos propios.

SOPORTE

TI, RRHH, Financiero, administrativo, comunicación interna, Calidad y MA.

1.6. Estrategia y tendencias del mercado

De acuerdo con los sectores donde operamos, y los objetivos internos establecidos, indicamos, a continuación, las tendencias más relevantes:

Adaptación al nuevo escenario post COVID-19.

Incremento de las innovaciones orientadas a **mejorar la resiliencia de las infraestructuras públicas y privadas.**

Adaptación de servicios a la Ley 9/2017 de contratos del sector público.

Tendencia a la **municipalización de servicios.**

Incremento de la demanda y sensibilización hacia la sostenibilidad, de la ciudadanía, el mundo empresarial y las administraciones públicas.

Crecimiento de la demanda de empresas de servicios diversificadas, capaces de ofertar soluciones integrales en los modelos B2B.

Incremento de las exigencias éticas, medioambientales y sociales de las empresas que demandan servicios B2B.

Aparición de nuevos competidores procedentes de otros sectores con tradición en la licitación.

Nuevas oportunidades de negocio y nichos de mercado.

Importancia de la **atracción y gestión eficiente del talento**, capaz de gestionar nuevas tecnologías e innovaciones.



Nuestra estrategia está orientada al desarrollo de una organización empresarial altamente diversificada y global de servicios, en el sector de las “utilities”, alineándonos junto a nuestros principales clientes, como un aliado estratégico capaz de aportar un gran valor añadido, por nuestra capacidad de dar solución a un gran número de demandas de este.

Todo ello, junto a unos elevados estándares de calidad, que tienen como fin cumplir y superar las expectativas de los clientes, demostrando día a día la solvencia técnica con las homologaciones administrativas adecuadas, así como una estructura adecuada y eficiente, que maximiza las inversiones realizadas, ofreciendo un precio justo y competitivo.

El objetivo es crecer y ampliar, tanto a nivel de servicios, como de acción geográfica, manteniendo siempre nuestra máxima de dar soluciones a las necesidades de nuestros clientes, dentro de un marco de transparencia, seguridad y desarrollo profesional de las personas empleadas, en donde la tecnología aplicada a la operación sea un objetivo para la mejora continua de los servicios prestados.

2. Cuestiones ambientales



2.1. Gestión Ambiental

La propiedad y equipo directivo del Grupo Obremo, han mostrado desde sus inicios una alta sensibilidad y respeto por la sostenibilidad medioambiental, lo que ha marcado tanto el desarrollo de los modelos de negocio de todas las compañías que integran el grupo, como la concepción y prestación de los servicios y actividades que los mismos desarrollan.

En Obremo tratamos siempre de contribuir a la creación y desarrollo de entornos naturales y urbanos más eficientes y resilientes, capaces de potenciar e incrementar la generación de bienestar de la ciudadanía presente y futura.

Con el objeto de gestionar de manera eficiente la creciente normativa ambiental que regulan las diferentes actividades, así como, riesgos e impactos derivados de las mismas, se ha implementado un sistema de gestión ambiental (en adelante “SGA”), para identificar, evaluar y mejorar las medidas ambientales adoptadas.

| Política y sistema de gestión ambiental

En el año 2015, elaboramos y publicamos nuestra política integrada de Calidad, Medio ambiente y seguridad de la información, la cual está suscrita por la Dirección general y ha sido actualizada en mayo de 2019.

Dicha política ha sido elaborada de acuerdo a los requerimientos establecidos en el apartado 5.2 de la norma UNE EN ISO 14001:2015 y establece como puntos clave la difusión de la cultura de sensibilización ambiental, el cumplimiento de la legalidad y la prevención de la contaminación, así como, de la mejora continua del sistema de gestión integral.

El SGA fue implementado en el 2002, de acuerdo con lo establecido en el estándar ISO14001 de gestión ambiental, con el objetivo de controlar los aspectos ambientales derivados de actividades empresariales. En la actualidad el alcance es el siguiente:

- ▶ Diseño, montaje, mantenimiento e inspecciones (periódicas/altas) de instalaciones de gas.
- ▶ Construcción y mantenimiento de redes de gas.
- ▶ Construcción y mantenimiento de redes de agua.
- ▶ Montaje y mantenimiento de instalaciones de telecomunicaciones.
- ▶ Construcción y mantenimiento de redes de telecomunicaciones.

Tiene asignados los siguientes emplazamientos:

- ▶ La sede central del grupo situada en la calle Campos Crespo, 4 bajo de Valencia.
- ▶ Delegación Valencia: Avenida Alquería de Moret, 3 bajo 46210 Picaña (Valencia).
- ▶ Delegación Valencia: Calle Dissabtes, 4 46210 Picaña (Valencia).

El SGA de Obremo S.L., con número de registro



ES02/0212/MA tiene vigencia hasta abril de 2021, el SGA de Obremo Sewerin con número de registro **ES14/15946 tiene vigencia hasta abril de 2023**, el cual tiene igualmente una política medioambiental integrada de calidad, medio ambiente y de prevención de riesgos laborales. Mientras que el SGA de Socenergy, con número de registro **ES09/8394, tiene vigencia hasta septiembre de 2021.**

Evaluación de aspectos ambientales

Periódicamente realizamos una evaluación de los aspectos de acuerdo al procedimiento definido, para la identificación y priorización de los mismos. Tanto de los aspectos asociados al funcionamiento de las actividades en condiciones normales, como los generados como consecuencia de situaciones de emergencia, los denominados aspectos potenciales.

También se realiza dicho análisis ante situaciones excepcionales como modificaciones de instalaciones, prestación de servicios con impactos ambientales relevantes y similares.

Cada valoración de aspecto medioambiental es el resultado de la suma del valor relacionado con una magnitud relativa del aspecto asociada a la cantidad/frecuencia más el valor relacionado con la severidad de las consecuencias medioambientales del mismo.

A continuación, indicamos los aspectos ambientales significativos identificados, con los que hemos establecido los planes de acción:

- ▶ Consumo de gasóleo.
- ▶ Consumo de agua de red de abastecimiento.
- ▶ Ruido emitido por zanjadora.
- ▶ Ruido emitido por radial.
- ▶ Planchas metálicas sin calzar.
- ▶ Residuos inertes.
- ▶ Consumibles informáticos.

En consecuencia, hemos definido diferentes tipos de planes de acción:

- ▶ **Plan de tratamiento de riesgos**, por el que se planifican una serie de acciones, para reducir la probabilidad de ocurrencia del riesgo y minimizar sus consecuencias, para el que se ha diseñado una herramienta de seguimiento del estado de las medidas y acciones planteadas.
- ▶ **Programa de objetivos medioambientales**, por el que se plantean objetivos sobre aspectos significativos, con el fin de reducir el impacto derivado de los mismos y de los riesgos medioambientales detectados.

A continuación, destacamos algunos planes implementados y objetivos en el año 2019:

Disminución del consumo energético en un 10,9% para 2020. En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 se ha conseguido una reducción de un 10,18% con respecto al ejercicio anterior. El citado plan se extiende hasta el año 2020 y que cuenta con las siguientes medidas:

- Migración de la flota de turismos, a vehículos de menor consumo.
- Sustitución de furgonetas, por otros modelos de menor consumo.
- Cambio de iluminación a led, plan anterior al ejercicio 2018.

Reciclaje formativo de al menos un 80% del personal en materia de gestión medioambiental.

Formación medioambiental inicial para el personal de nueva contratación, acorde con el puesto de trabajo a desempeñar.

Control de gestión de residuos de las empresas subcontratistas, a través del personal corporativo asignado a tal fin.





Recursos destinados

Anualmente el departamento de calidad y medio ambiente, está dotado con un presupuesto económico, con el fin de garantizar una gestión eficiente del mismo. A continuación, mostramos la inversión realizada en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 y su evolución.

Evolución presupuesto áreas de Medio ambiente y Calidad	
Ejercicio	Inversión
2018	107.677 €
2019	163.058 €

Tabla 1: Evolución inversión en del área de calidad y medio ambiente.

Por otro lado, el coste de la gestión de residuos de las obras realizadas ha ascendido a un total de 515.629€. La mencionada cantidad, no incluye el coste de gestión de las obras, en las que es el subcontratista quien se encarga de gestionarlos directamente, dado que el coste de su gestión está incluido en el contrato de prestación de servicios.

Evolución costes de la gestión de residuos	
Ejercicio	Inversión
2018	534.156 €
2019	515.629 €

Tabla 2: Evolución costes de la gestión de residuos.

Igualmente cabe destacar, la aplicación informática para la gestión de riesgos, así como la contratación de un servicio externo de actualización de legislación medioambiental, para mantenernos actualizados de las modificaciones legislativas que afectan a las compañías del grupo.

2.2 Uso sostenible de los recursos

De acuerdo con el principio de consumo responsable y eficiencia energética establecido en el SGA, nuestras compañías han ido implementando a lo largo del tiempo diferentes medidas, cuyo fin ha sido incrementar la eficiencia de los recursos, reducción de impactos ambientales y costes organizativos, medidas que han tenido un efecto positivo en la competitividad del grupo.

| Consumo energético y de agua

Somos conscientes de las implicaciones medioambientales y económicas que tiene la generación y consumo de energía para el desarrollo y ejecución de las actividades que realizamos para nuestros clientes. En este sentido, reiteramos nuestro compromiso de minimizar el consumo energético (electricidad y combustible) en todas sus actividades operativas, manteniendo el nivel deseado de servicio a nuestros clientes.

Las principales medidas adoptadas para ello son:

Minimizar el consumo de combustibles fósiles en los vehículos, favoreciendo aquellos con menores emisiones de CO₂ equivalentes, para un coste económico similar.

Minimizar el consumo eléctrico en los edificios, favoreciendo las medidas de eficiencia energética.

Concienciar al personal de la empresa en un consumo responsable de energía, minimizando el consumo en sus actividades habituales.

Formación al personal sobre conducción eficiente, con el objeto de incrementar la seguridad, así como, disminuir los costes ambientales y económicos.

Como continuidad a la auditoría energética que se realizó en el año 2016, y que tendrá de nuevo lugar en el 2020 se identifican los principales consumos energéticos del grupo, y se establecen medidas para la reducción de impactos e incremento de la eficiencia energética.

Reducción de las pérdidas energéticas de locales, eliminando manivelas de las puertas de acceso del garaje a las oficinas y habilitación de controles de acceso mediante huella, con el fin de eliminar las pérdidas de climatización por olvidos o malos cierres de las puertas principales de la oficina.

Cambio del tipo de luminaria a bajo consumo o led, migración realizada de manera progresiva por obsolescencia de las mismas.

Instalación de detectores de presencia para alumbrados de oficinas de pasillos y similares.

Reconocimientos médicos en soporte electrónico, entrega de informes de vigilancia de la salud aptos electrónicamente a las personas empleadas.

Sustitución de equipos de climatización de clase energética "A", más eficientes.

Formación al personal en materia de sensibilización y concienciación de consumo responsable.

Instalación de aireadores y dobles pulsadores en urinarios de manera progresiva por obsolescencia.

Esta visión de eficiencia energética, también se materializa en los productos y servicios que ofrecemos a nuestras empresas clientes y/o usuarios finales. Nuestro objetivo es fomentar fomentar y sensibilizar a nuestros grupos de interés hacia un consumo responsable, que reduzca emisiones atmosféricas, incremente la vida útil de los aparatos electrónicos, y disminuya el coste para los usuarios finales.

Los consumos de luz y agua en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 han sido **630.050 Kwh** y **1.796 m³**, respectivamente.

Evolución consumos luz y agua		
Ejercicio	Luz (Kwh)	Agua (m³)
2018	571.836	2.240
2019	630.050	1.796

El incremento en el consumo eléctrico se corresponde con un incremento de actividad a nivel nacional. Con el objetivo de controlar el éxito de las medidas implementadas en materia de consumo y eficiencia, utilizamos diferentes métricas en las que se relacionan consumos con personas empleadas, facturación y similares.

Consumo de materias primas

Una de las prácticas habituales de la mayoría de sectores en los operamos, es la compra de materiales por parte de los clientes. Por lo que su suministro suele estar tasado y calculado bajo unos elevados estándares de eficiencia, que exigen una gestión y uso responsable de los mismos. Por ello, hemos desarrollado y continuamos mejorando día a día, nuestros procedimientos de gestión, que reducen al máximo las malas prácticas de acopio, almacenamiento, traslado, uso y similares, para no incurrir en pérdidas, mermas, roturas y similares. Dichos aspectos son objeto de revisión y reporte a nuestros clientes.



2.3. Contaminación y cambio climático

| Cambio climático

Las actividades empresariales de las empresas del grupo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 100/2011 de 28 de enero, en el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera, están exentas de la obligación de cálculo, reducción y/o compensación de nuestras emisiones de CO₂ equivalente. No obstante, y de acuerdo con lo establecido en nuestras políticas ambientales, intentamos reducir nuestras emisiones, llevando un control a través de los consumos de suministros, que son las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante "GEI").

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 hemos continuado con nuestra labor de diseñar e implementar una estrategia de lucha y adaptación contra el cambio climático, que fue iniciada en el ejercicio pasado, con la implantación de la norma de gestión estratégica de la responsabilidad social IQNet SR10.

No obstante, ya estamos trabajando con la vista puesta en la reducción de emisiones de GEI. En la actualidad, nuestro grupo emite dos gases de los siete GEI establecidos en el protocolo de Kioto, Dióxido de carbono CO₂ y óxidos de nitrógeno NOx por la combustión de la flota de vehículos y el CO₂ del consumo de energía eléctrica.

Hay otro gas derivado por posibles fugas de aparatos de climatización que usan gas fluorado, el cual controlamos y sustituimos en caso necesario.

A raíz de la información obtenida de la auditoria energética realizada en el año 2016, se identificaron los principales sumideros de GEI. Esto nos ha permitido focalizar nuestros esfuerzos en los dos principales focos de emisión: el consumo de energía eléctrica y consumos de la flota de vehículos, así como, implementar diferentes planes de acción, para su reducción. En consecuencia, hemos diseñado un plan de acción por el que se pretende reducir en un 10,9% los consumos energéticos para el 2020.

Por otro lado, se ha realizado un estudio de emisiones de flota de vehículos, analizando los diferentes modelos utilizados, así como, un análisis de alternativas más eficientes. Damos continuidad a la política implementada en el 2017 a este respecto:

Migración progresiva de turismo con menor emisiones.

Sustitución de furgonetas por otras modelos más eficientes.

Sustitución de vehículos diésel por gasolina y vehículos con consumo GLP.

Indicadores de la actual flota:

En el ejercicio 2019, la flota ha estado formada por un total de 856 vehículos compuesta por turismos, todo terrenos, camiones, furgonetas, motos y maquinaria de obra y similares.

El 22,25% de los turismos de la actual flota son de GLP.

Evolución del consumo de combustibles Obremo S.L.		
Tipo de combustibles	2018	2019
AUTOGAS (GLP) en litros	42.713	202.066
GASÓLEO en litros	1.446.175	1.363.743
GASOLINA en litros	20.835	73.201

Las emisiones del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, calculadas en base al factor de emisión estándar en España, han ascendido a 3.861 toneladas de CO₂ de alcance 1 y 99 toneladas de CO₂ de alcance 2.

El alcance 1 incluye las emisiones de todos los focos directos de combustión, fundamentalmente, gasóleo y el alcance 2 incluye las emisiones asociadas a consumo de energía, fundamentalmente, electricidad.

Por otro lado, en cuanto a las emisiones de gases fluorados procedentes de las emisiones de los aparatos de climatización, hay que indicar que se han establecido medidas para el control de averías de los mismos, así como al cambio de aparatos de climatización con calificación energética A. En el ejercicio 2019 se ha contratado un proveedor para realizar un mantenimiento preventivo de los aparatos, con el fin de prevenir posibles fugas.

Evolución emisiones de gases efecto invernadero

Alcances	2018	2019
Alcance 1 (Tn CO ₂ e)	3.760	3.861
Alcance 2 (Tn CO ₂ e)	125	99

Otros tipos de contaminaciones

De acuerdo con lo establecido en la ley 7/2002 de 3 de diciembre de la Generalitat Valenciana, sobre la protección contra la contaminación acústica, nos sometemos a una evaluación de manera quinquenal. Estas revisiones han sido realizadas en los almacenes que tenemos en la provincia de Valencia, durante los años 2007, 2012 y 2018, obteniendo resultados positivos al no superar el nivel de decibelios establecidos reglamentariamente.

No obstante, y dada la actividad al aire libre de las diferentes obras que realizan las empresas del grupo, también se realizaron mediciones en obra en los años 2007 y 2012.

Sin duda la principal fuente de contaminación acústica que podemos producir está focalizada en las obras y similares, por ello hemos establecido toda una serie de buenas prácticas, con el fin de causar las menores molestias posibles a la ciudadanía y personas empleadas. Cabe destacar la formación y reciclaje del personal en materia de salud y seguridad laboral, enfocada a la prevención de molestias y similares debido a la sobre exposición a los ruidos, con el fin último de salvaguardar la salud de nuestros empleados/as y el cumplimiento de la legislación vigente.

Respecto a la contaminación lumínica cabe indicar que, de acuerdo con la normativa vigente, las empresas del grupo no están sujetas a los requisitos de control de la misma, dada la naturaleza de sus actividades e instalaciones.

2.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos

De acuerdo con la visión estratégica del grupo, y en coherencia con las diferentes políticas ambientales de nuestros clientes, estamos alineados con el principio de las “tres erres”: Reducir, Reutilizar y Reciclar, siendo este el orden de prioridad que rige en nuestra política de gestión de residuos.

En esta línea, realizamos una gestión responsable de los residuos derivados de nuestras actividades, tratando de maximizar su revalorización, en la medida de lo posible, priorizando por ello, la utilización de gestores autorizados “recicladores”.

En los proyectos en los que subcontratamos alguna parte de la ejecución, que implique generación de residuos, nuestra política es incluir en el contrato la responsabilidad de la gestión de los residuos producidos mediante un gestor autorizado. Todos nuestros subcontratistas están obligados a reportar la gestión de residuos a través de nuestro portal del contratista. De este modo, nuestro personal puede supervisar y asegurar que se está realizando de manera correcta, al margen de las revisiones que se realizan en las visitas a las obras o similares.

En los casos en los que no existe una subcontratación nos encargamos de realizar la gestión a través de gestores autorizados, tanto para los residuos peligrosos, como para los no peligrosos. Además, intentamos siempre contar con gestores locales cercanos a las obras o instalaciones, con el objetivo de minimizar los posibles efectos ambientales producidos por el transporte de los mismos.

A continuación, detallamos algunas de las principales medidas implementadas, para realizar una gestión eficiente de los residuos:

Minimizar y reducir las cantidades de materias primas que se utilizan, mediante una planificación y gestión eficiente de las mismas.

Devolución de envases y embalajes al proveedor, siempre que sea posible.

Reutilización de las tierras extraídas.

Establecer **normas para el acopio de materiales.**

El personal de la obra que participa en la gestión de los residuos debe tener una **formación suficiente sobre los aspectos administrativos y operativos necesarios.**

Los residuos que se originan deben ser **gestionados de manera más eficaz para su valoración.**

Recogida selectiva.

Planificar la obra y elaborar criterios y recomendaciones específicas para la mejora de la gestión de los residuos que se generan.

Identificación de los contenedores y zonas de acopio.

Por nuestro tipo de actividad, la mayor cantidad de residuos que se generan, son RCD's, aunque también se producen otros residuos no peligrosos como puede ser el cartón, RAEE's no peligrosos o residuos metálicos. En una proporción muy inferior a los RCD's se generan residuos peligrosos como son restos de materiales con amianto y envases contaminados.

Tipo de residuo	PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS			
	2018		2019	
	Reciclados	No Reciclados	Reciclados	No Reciclados
No Peligrosos (Tn)	75.616	-	72.195	-
Peligrosos (Tn)	-	7	-	12



2.5. Protección de la biodiversidad

En aquellos proyectos en los que se realizan intervenciones en suelo rústico, espacios naturales o similares, son los propios promotores del proyecto, los que realizan los estudios de impacto ambiental y potenciales riesgos que puedan surgir en materia de biodiversidad. Por ello, a la hora de realizar el proyecto, las medidas preventivas diseñadas son comunicadas de manera contractual e implementadas por nuestro personal, las cuales son controladas, tanto por las personas encargadas de nuestra empresa, como por el personal de las empresas clientes.

Con el objetivo de controlar la correcta aplicación de las instrucciones establecidas, se capacita y forma al personal implicado, para que puedan desempeñar sus labores y responsabilidades de acuerdo con los parámetros establecidos, que son controlados en el seguimiento y supervisión de las obras.

En este sentido, en la mayoría de los casos, nuestra intervención suele estar vinculada a la restauración de zonas de trabajo y/o restablecer condiciones existentes antes de la intervención, las cuales son controladas por nuestro personal, el del cliente e incluso por las autoridades pertinentes. Igualmente, cabe destacar que no hemos tenido penalizaciones de clientes o sanciones administrativas por incumplimientos en el ámbito medioambiental.

Nuestros emplazamientos están dentro del casco urbano de poblaciones o situados en polígonos industriales, por lo que no aplica en dicho sentido, la normativa en materia de protección de la biodiversidad.

3. Cuestiones sociales y relativas al personal



La gestión del personal es una de nuestras ventajas estratégicas, ya que su trabajo y desempeño es un valor diferencial en el mercado, el cual es altamente valorado por nuestros clientes. Por ello, consideramos fundamental atraer y saber desarrollar el talento, creando un ambiente de trabajo capaz de motivar y potenciar el desarrollo del equipo.

El compromiso que demuestra día a día nuestro personal, precisa de una gestión estratégica, que implica a todos los niveles de la organización, así como a todos sus departamentos, misión que gestiona el departamento de Recursos Humanos.

3.1. Empleo

La diversidad de actividades y servicios que prestamos, precisa igualmente de una amplia heterogeneidad de nuestro personal, respecto a conocimientos, disciplinas profesionales, genero, generacional, etc., y capacidad de analizar, aportar, diseñar e implementar soluciones integrales. Por ello, consideramos que la diversidad de pensamiento, conocimiento y experiencia no es una opción sino una ventaja estratégica, clave en nuestra competitividad.

| Diversidad de la plantilla por empresa, genero, edad, tipo de contrato y nivel jerárquico

	<30				TOTAL <30		30-45				TOTAL 30-45		>45				TOTAL >45		TOTAL GENERAL	
	2018		2019		2018	2019	2018		2019		2018	2019	2018		2019		2018	2019	2018	2019
	H	M	H	M			H	M	H	M			H	M	H	M				
INDEFINIDO	11	2	16	2	13	18	158	40	189	48	198	237	121	32	139	46	153	185	364	440
DIRECTORES, TÉCNICOS Y ENCARGADOS		1			1		34	12	23	9	46	32	45	10	53	15	55	68	102	100
ALTA DIRECCIÓN							2		1		2	1	7	1	2		8	2	10	3
ADMINISTRACIÓN Y OTROS	1	1	2	2	2	4	17	26	32	38	43	70	14	21	11	31	35	42	80	116
OPERARIOS	10		14		10	14	107		134		107	134	55		73		55	73	172	221
TEMPORAL	88	12	110	18	100	128	303	48	347	50	351	397	156	24	174	24	180	198	631	723
DIRECTORES, TÉCNICOS Y ENCARGADOS	4	1	1		5	1	16	8	11	1	24	12	20	2	23		22	23	51	36
ADMINISTRACIÓN Y OTROS	11	11	22		22	40	27	39	33	46	66	79	16	20	21	23	36	44	124	163
OPERARIOS	73		87	18	73	87	260	1	303	3	261	306	120	2	130	1	122	131	456	524
TOTAL GENERAL	99	14	126	20	113	146	461	14	536	98	549	634	277	56	313	98	333	383	995	1.163



Promedio anual durante el ejercicio de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y nivel jerárquico:

Tipos de contratos	PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS (%)					
	H	M	Total	<30	30-45	>45
Indefinido (2018)	29%	8%	37%	1%	20%	16%
Indefinido (2019)	30%	8%	38%	2%	20%	16%
Temporal (2018)	55%	8%	63%	10%	35%	18%
Temporal (2019)	54%	8%	62%	11%	34%	17%
Total (2018)	84%	16%	100%	11%	55%	34%
Total (2019)	84%	16%	100%	13%	54%	33%

Tabla 8: Evolución promedio anual de contratos por tipología de contratos.



Niveles Jerárquicos	PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS					
	2018			2019		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Alta dirección	1%	0%	1%	1%	-	1%
Directores, técnicos y encargados	11%	5%	16%	9%	3%	12%
Operarios	17%	46%	63%	19%	44%	63%
Administrativos y otros	8%	12%	20%	10%	14%	24%
Total (2019)	37%	63%	100%	39%	61%	100%

Tabla 9: Evolución promedio anual de contratos por nivel funcional.

En relación a la información vinculada con el tipo de jornada, indicar que únicamente 44 personas empleadas a 31 de diciembre de 2019, están contratadas a jornada parcial.

EJERCICIO	Nº PERSONAS
2018	31
2019	44

Tabla 10: Evolución personas empleadas a jornada parcial en las empresas del Grupo Obremo.



Retribución

La retribución es una herramienta de gestión del talento, en dicho sentido el departamento de Recursos Humanos tiene implementado un sistema estratégico de retribución basado en criterios objetivos y equitativos, que controla su aplicación en cada una de las compañías, basándose en los convenios colectivos aplicables en cada de las empresas y/o centro de trabajo.

Por otro lado, indicar que no existen sistemas de previsión de ahorro o desconexión laboral, como planes de pensiones, jubilación y similares, ni tampoco existen beneficios sociales y/o económicos exclusivos para el personal contratado de manera indefinida y/o a jornada completa, de acuerdo con el principio de universalidad en el que está basado el sistema de retribución corporativo.

REMUNERACIONES MEDIAS GRUPO		
GÉNERO	2018	2019
Salario medio	23.066€	22.479€
Hombre	23.776€	23.133€
Mujer	19.248€	19.054€
RANGO DE EDAD	2018	2019
<30	20.291€	19.196€
30 - 45	23.040€	22.387€
>45	24.064€	23.889€
NIVEL FUNCIONAL	2018	2019
Directores, técnicos y encargados	30.778€	33.206€
Administrativos y otros	17.657€	17.903€
Operarios	22.907€	22.255€

Tabla 11: Evolución remuneraciones medias.



La brecha salarial del Grupo ha sido calculada por categorías profesionales homogéneas, considerando la diferencia de las remuneraciones medias entre hombres y mujeres, la cual se expresa de manera porcentual sobre la remuneración media de los hombres.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, la brecha asciende a un 18%, la cual tiene su origen en las antigüedades e intensidad de género en determinados niveles jerárquicos, puesto que el sistema implementado, no permite establecer salarios diferentes para hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, con idénticas tareas y responsabilidades.

Evolución Becha salarial		
Brecha	2018	2019
	19%	18%

Tabla 12: Evolución brecha salarial.

El importe de las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración en concepto de sueldos y salarios durante el ejercicio 2019, formado por cuatro hombres y una mujer, ha ascendido a 350 miles de euros (252 miles de euros en el ejercicio 2018), distribuidos proporcionalmente por género, no habiendo ninguna otra retribución por ningún otro concepto. Asimismo, las remuneraciones devengadas por la alta dirección en concepto de sueldos y salarios durante el ejercicio 2019, considerándose en la misma las retribuciones percibidas por dos consejeros y una consejera, ha ascendido a 341 miles de euros (422 miles de euros en el ejercicio 2018), no habiendo ninguna otra retribución por ningún otro concepto.

La relación existente entre el salario mínimo retribuido, calculado en jornada completa, y el salario mínimo interprofesional local es la siguiente:



	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial / local)
2018	22.507€	17.273€	1,3
2019	13.300€	12.600€	1,06

Tabla 13: Evolución ratio salario mínimo corporativo / local.

Despidos por empresa, genero, edad y nivel jerárquico

	<30				TOTAL <30		30-45				TOTAL 30-45		>45				TOTAL >45		TOTAL GENERAL	
	2018		2019		2018	2019	2018		2019		2018	2019	2018		2019		2018	2019	2018	2019
	H	M	H	M			H	M	H	M			H	M	H	M				
ADMINISTRACIÓN Y OTROS	-	4	-	1	4	1	7	9	8	6	16	14	5	2	5	2	7	7	27	22
DIRECTORES, TÉCNICOS Y ENCARGADOS	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	1	2	1	-	1	-	1	1	2	3
OPERARIOS	5	-	1	-	5	1	20	1	13	-	21	3	5	-	4	-	5	4	31	18
TOTAL GENERAL	5	4	1	1	9	2	28	10	23	6	38	29	11	2	10	2	13	12	60	43

Tabla 14: Evolución despidos.



Plantilla de diversidad funcional

Nuestros objetivos más inmediatos son integradores, dirigidos no solo a la incorporación laboral de este colectivo de manera directa. También somos generadores de empleo indirecto a través de la contratación de servicios con centros especiales de empleo. Colaboramos con centros especiales de empleo que proporcionan a personas de diversidad funcional un trabajo productivo y remunerado, adecuado a las características personales, facilitando la integración laboral de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo, dando cumplimiento a través de la contratación directa (6 hombres y 3 mujeres) e indirecta a través de los mencionados centros especializados.

Distribución personal de diversidad funcional por niveles jerárquicos	2018		2019	
	H	M	H	M
Alta dirección	-	-	-	-
Directores, técnicos y encargados	1	-	-	-
Personal de administración y otros	3	3	3	3
Personal operativo	3	-	3	-
Total anuales	7	3	6	3

3.2. Organización del trabajo

Dada la heterogeneidad de las actividades y compañías que integran nuestro grupo, cada una de ellas de acuerdo con lo establecido en sus respectivos convenios colectivos, establecen sus tiempos de trabajo, bajo los principios de cumplimiento de la legalidad, eficiencia y conciliación.

El establecimiento de horarios, vacaciones y similares es gestionado directamente por cada una de las compañías, con el objetivo de adaptar los mismos a los principios indicados anteriormente, siendo la persona responsable de cada una de las áreas la que tiene las facultades de organización, con el objetivo de incrementar la eficiencia de los servicios y el propio personal, siempre bajo la supervisión y recomendaciones del departamento de Recursos Humanos.

A continuación, detallamos los convenios colectivos que regulan las actividades de nuestras empresas, así como el número de horas anuales de trabajo establecidas:

OBREMO	Horas anuales	OBREMO TELECOMUNICACIONES	Horas anuales
Construcción Valencia	1736	Industria metal Valencia	1744
Industria metal Valencia	1744	Industria metal Barcelona	1750
Construcción Barcelona	1738	Industria metal Tarragona	1752
Industria metal Barcelona	1770	Industria metal Castellón	1748
Construcción Alicante	1736	Industria metal Baleares	1770
Industria metal Alicante	1752	Industria metal Lérida	1756
Construcción Madrid	1736	OBREMO SEWERIN	
Industria metal Madrid	1754	Industria metal Valencia	1744
Comercio metal Alicante	1800	Industria metal Murcia	1759
Construcción Castellón	1736	OBREMO CONTACT CENTER	
Industria metal Castellón	1748	Contact Center Valencia	1764
Construcción Murcia	1736	SOCENERGY	
Industria metal Murcia	1759	Convenio propio	1744/1750
Comercio General Murcia	1805	SALESTARGET	
Industria metal Baleares	1770	Convenio propio	1820
Industria metal Albacete	1776	MAPRISEC	
Industria metal Vizcaya	1708	Recuperación y reciclado de residuos y materias primas Estatal	1780
Comercio Zaragoza	1776		
Industria Metal Zaragoza	1760		
Industria metal Ciudad Real	1820		
Industria metal Almería	1760		

Tabla 16: Convenios colectivos aplicables a las compañías del Grupo Obremo.

Todas las personas empleadas, tienen derecho a un total de 30 días de naturales de vacaciones en cómputo anual.

| Medidas de conciliación

El departamento de Recursos Humanos a través de los responsables de cada una de las áreas de negocio, mantiene informadas a todas las personas de la organización de las medidas de conciliación existentes, tanto las establecidas legalmente y en el convenio colectivo, como aquellas que voluntariamente se han ido implementando, con el objetivo de fomentar su conocimiento.

Detallamos algunas de las medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar establecidas:

- ▶ Permisos paternales para facilitar la presencia en acciones escolares de hijos e hijas, como primer día del curso escolar, representaciones de navidad, reuniones escolares y similares.
- ▶ Reuniones internas y formaciones dentro del horario laboral.
- ▶ Cheque regalo por nacimiento o adopción.
- ▶ Concurso de dibujo de Navidad, para la tarjeta de navideña corporativa por los hijos e hijas de las personas empleadas.
- ▶ Permiso retribuido de asistencia al médico de cabecera o especialista.

Durante el ejercicio la totalidad de personas que han podido disfrutar del permiso parental, ha sido de 5 hombres, que se han reincorporado a su puesto de trabajo una vez finalizado el mismo.

EJERCICIO	HOMBRE	MUJER
2018	30	8
2019	5	-

Tabla 17: Evolución de permisos parentales en las compañías del Grupo Obremo.

3.3 Seguridad y salud laboral

La seguridad y salud laboral del personal es un aspecto significativo y estratégico para Obremo, por ello un objetivo fundamental es la creación de entornos laborales seguros, en los que nuestras empresas colaboradoras, proveedores y clientes apoyan, reconocen y colaboran.

| Política de Seguridad y Salud Laboral

El compromiso de la alta dirección del grupo en materia de seguridad y salud, queda patente en la declaración integrada de la política de seguridad y salud, calidad y medioambiente, que formalizan Obremo S.L., Obremo Sewerin y Soc energy. Los datos referentes a la misma se pueden encontrar en el punto de cuestiones ambientales.

Dichas políticas han sido aprobadas por la dirección general, comunicadas a la plantilla, incluidas en el manual de bienvenida y se encuentran publicadas en nuestros centros de trabajo y puestas a disposición en nuestros grupos de interés. Dichas políticas se aplican a todas las empresas del grupo, dado que la estrategia corporativa está basada en los sistemas certificados mencionados, los cuales son replicados al resto de compañías.

| Sistema de Gestión

Al igual que otras áreas estratégicas, la gestión de la seguridad y salud laboral, se realiza bajo un estándar de gestión internacional OH-SAS18001, durante el presente ejercicio 2019, se ha iniciado su migración hacia la nueva norma **ISO 45001:2018**. Pese a que no todas las compañías del grupo están certificadas, el modelo de seguridad y salud laboral es corporativo y se aplica en todas ellas, con el motivo de tener una uniformidad de acción y gestión a nivel de grupo empresarial.



En el Grupo Obremo contamos con un servicio de prevención propio que asume las especialidades de seguridad y ergonomía, constituido desde el año 2007, así como un plan de prevención de riesgos laborales, denominado “Manual de Gestión de la SSL”, aprobado por la dirección general, así como un programa anual de actuación y una memoria del servicio de prevención propio anual. El resto de las especialidades son asumidas por el servicio de prevención ajeno (en adelante “SPA”).

Los planes de prevención de riesgos laborales de las empresas del grupo incluyen los siguientes procedimientos esenciales:

- ▶ Evaluación de riesgos, por el SPP y SPA.
- ▶ Formación e información en materia de seguridad y salud laboral.
- ▶ Vigilancia de la salud.
- ▶ Gestión de emergencias.
- ▶ Protección de la maternidad.
- ▶ Equipos de protección individual.
- ▶ Coordinación de actividades empresariales.



El grupo cuenta para la gestión de la seguridad y salud con el número suficiente de técnicos cualificados, y con diferentes comités de seguridad y salud, en el que participa la plantilla a través de sus representantes legales.

Los principales objetivos marcados en los ejercicios 2018 y 2019 en el grupo en materia de seguridad y salud, han sido:

- ▶ Elaboración de un plan de movilidad.
- ▶ Reciclaje formativo a la plantilla.
- ▶ Acciones de comunicación y sensibilización de la cultura preventiva al personal.
- ▶ Realización de estudios psicosociales en ambos ejercicios.
- ▶ Charlas a pie de obra y para mandos intermedios.
- ▶ Implantación de la nueva norma **ISO 45001**.

Otro aspecto que destacar es la actividad de coordinación de actividades empresariales, las cuales cobran gran importancia; dado que es habitual la subcontratación de servicios, en los que las empresas del grupo mantienen unos elevados estándares de control del personal subcontratado, así como formalidades legalmente establecidas con sus empresas, que son gestionadas principalmente a través el portal del contratista corporativo.



Principales indicadores

El índice de frecuencia de los accidentes de trabajo, sin incluir in itinere, categorizados tanto como leves como graves, ha sido de 42 durante el ejercicio 2019, habiéndose computado 80 accidentes de hombres y 2 de mujeres, de los cuales la totalidad han sido leves. Durante el ejercicio únicamente ha sido declarado dos casos de enfermedad profesional correspondiente a dos hombres.

Las horas de absentismo del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 del grupo han ascendido a un total de 84.160 horas.

EJERCICIO	Índice de frecuencia (no incluye in itinere)	Accidentes hombres	Accidentes mujeres	Accidentes leves	Accidentes graves
2018	36	53	10	61	2
2019	42	80	2	82	-

Tabla 18: Evolución de los accidentes de trabajo en las compañías del Grupo Obremo.

EJERCICIO	Enfermedades profesionales	Hombres	Mujeres
2018	1	1	-
2019	2	2	-

Tabla 19: Evolución de las enfermedades profesionales en las compañías del Grupo Obremo.

EJERCICIO	Horas de absentismo
2018	55.232
2019	84.160

Tabla 20: Evolución de las horas de absentismo en las compañías del Grupo Obremo.

3.4. Relaciones sociales

Diálogo social

El derecho a la libre asociación, así como a la negociación colectiva, son derechos humanos y laborales que toda organización debe respetar para realizar una gestión ejemplar. Por ello no solo tratamos de dar cumplimiento a lo legalmente establecido, sino que tratamos de realizar una gestión eficiente y estratégica, dado que es una herramienta preventiva de paz social, cooperación y motivación con la plantilla.

Por ello, existe un dialogo estructurado y sistemático, en los que se consultan aspectos significativos de las relaciones laborales, como los planes de formación, planes de igualdad, seguridad y salud laboral entre otras.

Dada la importancia del talento dentro de las empresas del grupo y con el fin de incrementar el compromiso del mismo, se han habilitado diferentes canales y foros, bidireccionales, como redes sociales internas, canales éticos y similares, donde el objetivo es mantener al día a la plantilla de las principales novedades de la organización, realización de consultas, así como, facilitar otras vías de comunicación para mejorar el conocimiento de sus necesidades e inquietudes.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, hemos contado con un total de 52 personas que han asumido la representación de la plantilla, siendo 41 hombres y 11 mujeres.

EJERCICIO	Hombres	Mujeres	Total
2018	31	6	37
2019	41	11	52

Tabla 21: Evolución personas encargadas de la representación legal de personas empleadas en las compañías del Grupo Obremo.

Una de las principales novedades del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, a raíz de la implantación del estándar IQnet SR10, ha sido la realización de un estudio de clima laboral, en el que se ha realizado una encuesta, así como, diferentes dinámicas de grupo con el personal, las cuales han sido realizadas por un tercero. El objetivo era identificar los aspectos relevantes de la gestión sostenible, desde el punto de vista del personal, así como conocer áreas de mejora de los sistemas de gestión, políticas y similares. Sus resultados han sido incluidos en el estudio de materialidad que se ha iniciado en el ejercicio 2019.

Por último, hay que destacar el canal ético corporativo implementado, en el que cualquier persona empleada puede realizar consultas, denuncias, quejas o similares, con el fin de que el propio equipo contribuya a salvaguardar la integridad y gestión ejemplar del grupo. Por ello, se han diseñado e implementado sus procedimientos de gestión bajo los principios de confidencialidad, múltiples ojos y ausencia de represalias.

	% Plantilla en convenio	% Plantilla fuera de convenio
2018	79%	21%
2019	80%	20%

Tabla 22: Evolución de la plantilla en convenio colectivo y fuera de convenio.



3.5. Accesibilidad

De acuerdo con el principio corporativo de cumplimiento de la legalidad, así como en coherencia a los principios de actuación de igualdad y diversidad, en las ampliaciones de instalaciones de los últimos años, se ha diseñado y puesto en marcha sus nuevos centros de trabajo, bajo criterios de accesibilidad para personas con diversidad funcional.

En el año 2018 y de acuerdo con las exigencias del Estandar IQNet RS 10, se realizó un estudio de nuestros centros y grado de accesibilidad de los mismos, detectando mejoras y acciones a realizar.

En el ejercicio 2019, tras realizar dicho informe, se han planificado las acciones de adaptación de los centros en propiedad del grupo, de acuerdo con los criterios de afluencia de personas e inversión.

3.6. Formación

Una de las claves del desarrollo del talento, es la gestión de la formación y capacitación de nuestro equipo, la cual tiene una gran importancia, dado que en la misma se basa una de nuestras principales ventajas competitivas. Todo ello, pasa inexcusablemente por mantener un equipo formado, actualizado y debidamente preparado para afrontar los retos de un sector tan exigente y altamente tecnificado, como en los que operan nuestras compañías.

La gestión de la formación y capacitación esta centralizada en el departamento de Recursos Humanos, que junto a las direcciones de las diferentes áreas de negocio identifican las necesidades formativas de los equipos y diseñan anualmente un plan formativo corporativo, con el fin de proporcionar los conocimientos necesarios, para tener a los mejores profesionales del sector.

Para ello, se realiza una excelente combinación de formación profesional especializada en los sectores que operamos, con acciones como gestión empresarial, seguridad y salud laboral, y sostenibilidad entre otros.

El mencionado plan formativo, es implementado de acuerdo al procedimiento interno PR-RRHH-02 PLAN DE FORMACIÓN, el cual está diseñado de acuerdo según los requerimientos establecidos por la norma de gestión de la calidad **ISO 9001:2015**.

El plan formativo del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 se ha estructurado en tres ejes:

- ▶ Desarrollo competencial y gestión empresarial, con un enfoque formativo en tres vertientes:
 - Ofrecer herramientas para el desarrollo de competencias clave de gestión, para incrementar el enfoque estratégico y eficiencia de los puestos de trabajo.
 - Mejora de habilidades y conocimientos en materia financiera.
 - Potenciar la valoración de la figura que los asistentes tienen en nuestro grupo.
- ▶ Capacitación profesional, obtención de las homologaciones, certificaciones y similares necesarias para el desempeño de profesiones.
- ▶ Conocimiento técnico, reciclaje y ampliación de conocimientos en las siguientes materias:
 - Seguridad y salud laboral.
 - Competencias digitales.
 - Calidad y medio ambiente.
 - Energías renovables.
 - Compliance.
 - Informática e IT.



Nuestro plan formativo de 2019 en cifras:

Niveles jerárquicos	2018	2019
ADMINISTRATIVOS Y OTROS	1.622	2.907
Calidad y Medioambiente	30	20
Capacitación Profesional	93	538
Competencias Digitales	690	462
Cumplimiento Normativo - Compliance	17	382
Desarrollo Competencial	345	241
Eficiencia Energética – Energías Renovables	-	146
Gestión Empresarial	11	132
Seguridad y Salud Laboral	436	986
ALTA DIRECCIÓN	88	28
Competencias Digitales	20	2
Desarrollo Competencial	44	6
Gestión Empresarial	16	10
Seguridad y Salud Laboral	8	10
DIRECTORES, TÉCNICOS Y ENCARGADOS	3.403	3.079
Calidad y Medioambiente	250	64
Capacitación Profesional	506	515
Competencias Digitales	510	169
Cumplimiento Normativo - Compliance	18	384
Desarrollo Competencial	1.061	695
Eficiencia Energética – Energías Renovables	25	92
Gestión Empresarial	239	573
Seguridad y Salud Laboral	794	587
OPERARIOS	11.463	16.268
Calidad y Medioambiente	710	370
Capacitación Profesional	2.222	6.962
Competencias Digitales	220	60
Cumplimiento Normativo - Compliance	44	878
Desarrollo Competencial	30	70
Eficiencia Energética – Energías Renovables	-	3
Gestión Empresarial	-	39
Seguridad y Salud Laboral	8.237	7.886
Total	16.576	22.282

Con el objeto de controlar la idoneidad y éxito de las acciones formativas implementadas, se ha establecido un procedimiento de seguimiento, basado en formularios de control de la calidad de la formación recibida, que es cumplimentado por el personal formado y es remitido al departamento de Recursos Humanos, así como, con los reportes de información de aplicación de conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo, que realizan los superiores jerárquicos del personal formado.

A continuación, se indica la inversión en formación realizada en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019:

Inversión	
2018	328.699€
2019	305.147€



3.7. Igualdad

El principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, es un elemento estratégico de la gestión eficiente y ejemplar, por ello, el mismo viene recogido en su auto-normalización. Desde el año 2015, la gestión de la igualdad se realiza bajo los parámetros del sello “Fent Empresa” de la Generalitat Valenciana, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo es mantener una gestión basada en un estándar exigente y orientado a la mejora continua, que es revisado por una tercera parte independiente, que permite igualmente la obtención de una distinción, que verifique frente a los diferentes grupos de interés, la gestión estratégica y eficiente que se realiza.

El plan de igualdad fue consensuado y aprobado con la representación legal de las personas trabajadoras, obteniendo el mencionado sello en el ejercicio 2016, con el número de expediente 7/2016, lanzando el primer plan de igualdad, con vigencia hasta el 30 de noviembre de 2020.

El plan igualdad se estructura en las siguientes áreas de intervención:

- ▶ Conciliación.
- ▶ Acceso al empleo.
- ▶ Retribuciones.
- ▶ Clasificación profesional, promoción y formación.
- ▶ Salud laboral.
- ▶ Comunicación y lenguaje no sexista.

El mencionado plan es articulado a través del comité de igualdad, que tiene como fin principal el control de la efectividad de las acciones previstas en el plan, así como la participación en la elaboración del diagnóstico de situación y acciones a implementar.

Igualmente indicar, que se dispone de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de género, denominado “Resolución de conflictos” instrucción de trabajo I01.03, el cual ha sido elaborado y aprobado por el departamento de prevención de riesgos laborales.

Desde la implantación del plan de igualdad, se han diseñado un total de 15 acciones:

- ▶ 4 en el área de conciliación.
- ▶ 2 en el área de acceso al empleo.
- ▶ 1 en el área de retribuciones.
- ▶ 2 en el área de clasificación profesional.
- ▶ 4 en el área de salud laboral.
- ▶ 2 en el área de comunicación y lenguaje no sexista.

Por último, hay que destacar que durante el ejercicio finalizado en diciembre de 2019, no se han recibido denuncias, sanciones administrativas o similares, en materia de igualdad, discriminación o acoso sexual, laboral o de género.



4. Protección de los Derechos Humanos



4.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia

| **Derecho a la igualdad y no discriminación**

La gestión y aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el grupo, ha sido expuesto en el apartado anterior en el punto de Igualdad.

| **Derecho a la afiliación sindical y negociación colectiva**

Al igual que el apartado anterior, la información de la debida diligencia del grupo en este sentido ha sido reportado en el apartado anterior en el punto de Dialogo Social.

4.2. Prevención de riesgos de vulneración de Derechos Humanos

La protección y respeto de los Derechos Humanos y Laborales por parte del grupo, viene establecido en el código ético corporativo, por lo que todas nuestras compañías han establecido los procedimientos y practicas necesarias para salvaguardar dicho compromiso de manera preventiva.

En dicho sentido, el departamento de Recursos Humanos, tiene implementado un procedimiento de actuación, por el que previamente a la contratación de cualquier persona, se solicita y comprueba la documentación personal y permisos necesarios, para verificar que las personas a contratar son mayores de edad y tienen las autorizaciones y permisos necesarios para poder trabajar y ser contratados. Dichos documentos son comprobados con la administración gubernamental de empleo y seguridad social.

En los casos, en los que las compañías del grupo colaboran con empresas de trabajo temporal, hay que destacar que solo se trabaja con aquellas, que son capaces de garantizar un escrupuloso respeto de la legalidad, la remuneración efectiva y el trato digno, estableciendo y controlando estos requerimientos a través de los contratados de puesta a disposición firmados.

Para los proyectos en los que se recurre a la subcontratación de trabajos o servicios, se establecen requisitos excluyentes con las empresas aspirantes en materia de cumplimiento de la legislación laboral, la cual se acuerda en los contratos y se establecen procedimientos de control y supervisión, tanto documental como presencial, mediante el seguimiento de las obras, instalaciones o proyectos.

En el ejercicio 2019, ninguna de las empresas del Grupo ha sido denunciada o sancionada en materia de vulneración de derechos humanos, al igual que no se han recibido denuncias a través de nuestro canal ético, en materia de derechos humanos.

4.3. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil

Respecto al trabajo infantil, indicar que no se contrata a personas menores de edad, realizando su comprobación, de acuerdo con lo comentado anteriormente, durante el proceso de selección y contratación. Dicha prohibición, se extiende a nuestras empresas colaboradoras (empresas de trabajo temporal y subcontratistas). Del mismo modo, todas las personas empleadas por las empresas del grupo, poseen un contrato, el cual es firmado voluntariamente y en el que no existen cláusulas abusivas que puedan restringir la desvinculación de la persona, más allá de las establecidas legal o estatutariamente.



5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno



5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

La aprobación de la Ley Orgánica 5/2010, supuso una modificación sustancial en el ordenamiento jurídico español y entre ellas la de derecho penal de la actividad empresarial. El 1 de julio de 2015, entro en vigor la reforma del Código Penal mediante la Ley Orgánica 1/2015, en la que se ratifica la responsabilidad penal de personas jurídicas, y confirmó los criterios de imputación de responsabilidad penal, a los entes colectivos vinculados a la comisión de delitos en el seno y en nombre de la organización por sus administradores, directivos, empleados o terceros dependientes.

Igualmente, la ley de 2015 estableció los requisitos que deben cumplir los programas de cumplimiento para evitar la comisión de un delito en una organización. Todo ello, llevó al consejo de administración del Grupo Obremo a la implantación de un sistema de prevención de delitos penales y de cumplimiento, en el año 2017.

Los pilares fundamentales del sistema de cumplimiento corporativo son:

- ▶ Código ético y de conducta de Grupo Obremo
- ▶ Canal ético, interno y externo
- ▶ Evaluación de riesgos penales
- ▶ Procedimientos de actuación
- ▶ Formación y concienciación al equipo
- ▶ Política anticorrupción
- ▶ Política fiscal

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, se ha realizado una auditoría externa del sistema de prevención de delitos penales, con un resultado satisfactorio. Se han realizado una serie de mejoras y observaciones que serán implementadas durante el próximo ejercicio, las cuales se indican a continuación:

Realizar una descripción más detallada del contexto y actividades, que permita una correlación más sencilla con los delitos potenciales.

Revisión de la evaluación de riesgos, por la inclusión de potenciales delitos que se podrían cometerse.

Identificación en la evaluación de riesgos los puestos de trabajo y/o personas con capacidad de decisión, que pueden cometer delitos.

Recomendación: Elaborar un documento más sencillo del Código ético, en el que se identifiquen claramente las conductas prohibidas.

| Código Ético y de Conducta

El código ético y de conducta es uno de los documentos más importantes de nuestro sistema de Compliance, el cual tiene por objetivo establecer los principios, valores y pautas de comportamiento, que todas las personas de nuestro Grupo deben mantener.

El mencionado código fue aprobado en noviembre de 2017 por el consejo de administración y durante el primer trimestre de 2018, se realizaron las acciones de comunicación, información y sensibilización nece-

sarias, para trasladar el mismo a todas las personas de la organización. Desde entonces, se ha incorporado al proceso de socialización inicial de nuevas contrataciones, su conocimiento y comprensión. Del mismo modo hay que destacar que el código está disponible en la web corporativa del Grupo, así como, en el portal y la red social interna, para que pueda ser consultado por cualquier persona empleada. En mayo de 2019 se editó una nueva versión del Código Ético de Obremo.

Por último, indicar que, en Julio de 2019, se publicó el código ético de Socenergy.

| Comunicaciones de reporte de incidencias

El sistema de cumplimiento normativo, tiene habilitado un canal ético, estableciendo un medio para que todos nuestros grupos de interés, puedan dirigirse al grupo, con el fin de informar de posibles vulneraciones del propio código o de la legislación, de cualquier persona que trabaja o representa al grupo o alguna de sus compañías.

Disponemos de un canal interno para las personas empleadas, implementado en el soporte “Sócrates” al que tienen acceso todo el personal. Por otro lado, también existe un canal externo, para los otros grupos de interés como empresas, clientes, proveedores, colaboradores y similares, habilitado en la página web corporativa.

Durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, no se ha recibido ninguna incidencia relevante, salvo consultas y comunicaciones, siendo la mayoría de estas relativas a la formación interna de Compliance, consultas de aceptación/realización de regalos, así como, por parte de empresas proveedoras y colaboradoras, consultas relativas a la adhesión del código ético del Grupo Obremo.

| Información, concienciación y formación en Compliance

Al inicio de la implantación del sistema de prevención de delitos, se diseñó e implementó un plan de información, concienciación y formación de Compliance. Dicho plan, tiene una fase inicial de implantación y otra de seguimiento para las nuevas incorporaciones y finalmente una de comunicación de actualizaciones o similares.

El objeto de dichas acciones es potenciar y arraigar la cultura de cumplimiento de las compañías y personas que trabajan en las mismas, en las cuales se realiza un especial énfasis, en los contenidos del código ético y de conducta, así como en su política anticorrupción, en las que también destacamos la información de los canales de comunicación de incumplimiento y ubicaciones de los documentos de consulta que están a disposición del equipo.

Respecto a las medidas de concienciación se han realizado diferentes recordatorios de cumplimiento a través de la dirección general del Grupo, así como del departamento de comunicación y a través de los canales online de comunicación interna a todo el personal.

Durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 se ha continuado con las acciones formativas en materia de código ético, política anticorrupción y canales de comunicación, en diferentes centros de trabajo de las compañías, en los que también han asistido personal subcontratista.

| Evaluación de riesgos

El programa de prevención de delitos penales y cumplimiento puesto en marcha requirió, de manera preliminar, la delimitación de aquellos delitos que llevaban aparejada responsabilidad penal para las personas jurídicas, que fuesen susceptibles de cometerse por las personas empleadas del Grupo en beneficio de la compañía, teniendo en cuenta las actividades que desarrollamos.

Una vez delimitados los delitos objeto de análisis, se mantuvo una serie de reuniones con los responsables de diferentes áreas con el objetivo de:

Conocer con mayor profundidad las actividades desarrolladas por la empresa en cuyo ámbito pudiesen cometerse los delitos anteriormente especificados.

Identificar las medidas e instrumentos de control existentes hasta la fecha.

La evaluación de riesgos penales se realizó atendiendo a la probabilidad de ocurrencia y el impacto que pudiese tener en el grupo, atendiendo a la pena o sanción a imponer. Con estos parámetros se obtiene el nivel de criticidad de los riesgos penales, catalogando la misma como criticidad baja media y alta.

Para controlar y tratar de mitigar los riesgos penales susceptibles de generar responsabilidad penal para la persona jurídica, se han implementado una serie de medidas.

5.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, de Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, las compañías del grupo no están sometidas a los requerimientos que dicha ley establece.

No obstante, y de acuerdo con el espíritu del código ético y de conducta, así como nuestra cultura corporativa de gestión responsable, ética y ejemplar, sí tenemos implementadas diferentes medidas en dicho sentido, tanto por la eficiencia respecto a nuestro sistema de gestión financiero, como por la reputación e imagen de aplicación de procedimientos de debida diligencia.

En dicho sentido, a continuación, se detallan algunas de las medidas implementadas:



Medidas de múltiples ojos en los procesos de pagos a proveedores, acreedores y similares.

Definición de medidas de debida diligencia con proveedores, acreedores y similares, respecto a los pagos comerciales.

Utilización de medios de pago y cobro informatizados o documentales, que facilitan la trazabilidad de los mismos.

No utilización de entidades bancarias situadas en paraísos fiscales, para su operativa de transacciones de cobros y pagos, ni contratación de fondos o similares, procedentes de excedentes de tesorería.

No utilizar el dinero como medio de cobro o pago habitual, exceptuando la caja pequeña de la organización y el uso de provisiones de fondos para el personal, están en ambos casos debidamente justificadas mediante medios documentales y contabilizadas, además se realizan arquezos de periódicamente.

Sistema de autorizaciones para el uso de las cuentas bancarias, que restringen el personal autorizado a su uso, así como la trazabilidad de las personas que realizan movimientos.

Solicitud y comprobación de documentación empresarial de proveedores, antes de iniciar pagos con los mismos.

Doble comprobación de recepción de materiales o prestación de servicios, antes de realizar pagos.

Procedimiento para la gestión de conflictos de interés en los procesos de selección, contratación, negociación y valoración de empresas proveedoras.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 ninguna de las compañías del grupo ha recibido sanciones o denuncias en materia de prevención de blanqueo de capitales.

5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

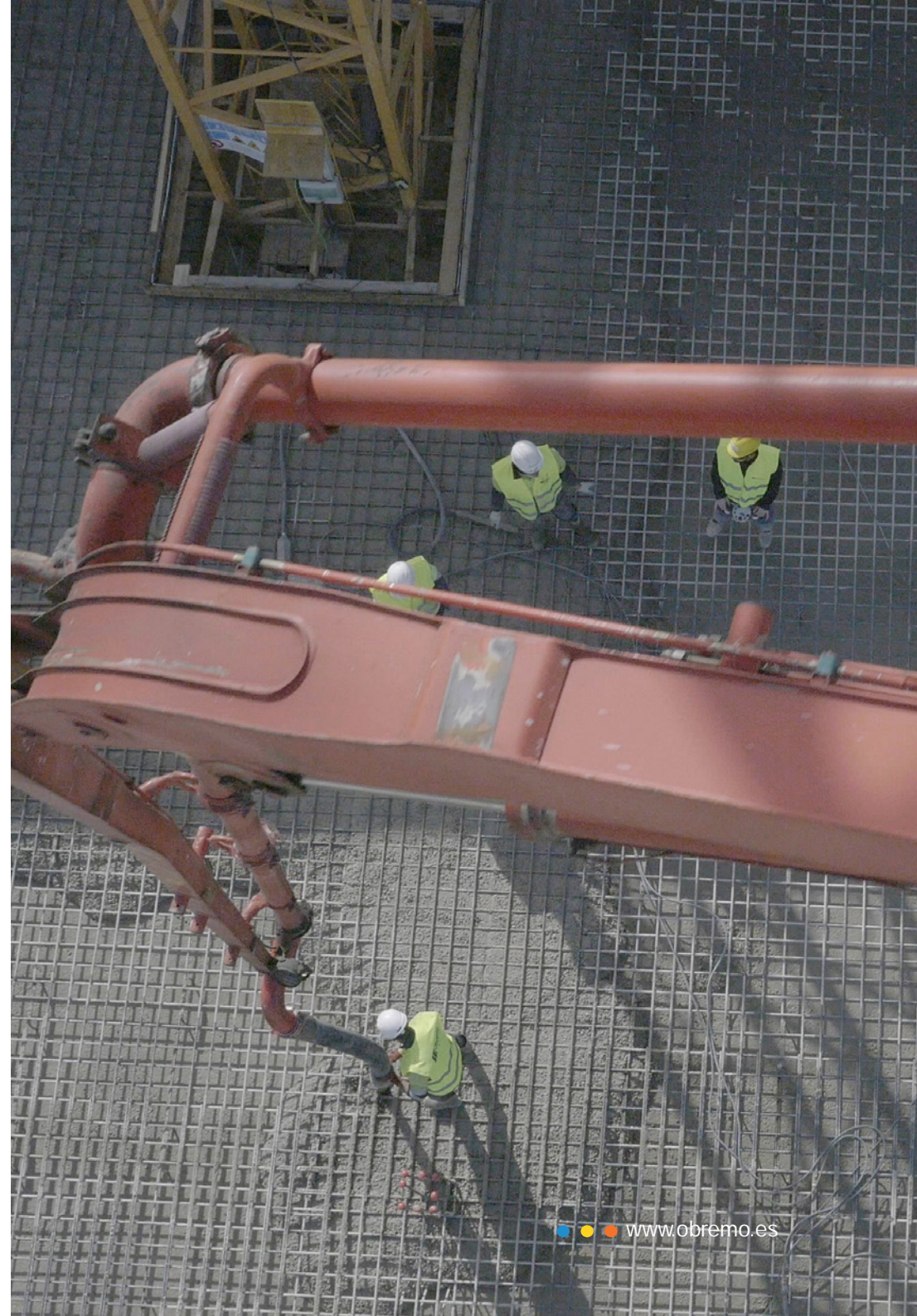
En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 el Grupo Obremo ha realizado contribuciones en diferentes organizaciones, las cuales se detallan a continuación:

- ▶ Patrocinio al equipo de gimnasia artística GYMVAL, la golfista Natalia Escuriola, y a los empleados/as que participan en maratones y carreras a nivel nacional.
- ▶ Colaboración con la Cruz Roja.
- ▶ Colaboración con la Fundación Adecco.
- ▶ Patrocinio de la jornada “Ciudades seguras, sostenibles e inteligentes”, organizada por la Universidad Politécnica de Valencia.
- ▶ Patrocinio de la semana del Urbanismo del Ayuntamiento de Valencia.
- ▶ Patrocinio de diferentes carreras populares.

Por lo que las aportaciones del ejercicio 2019 asciende a un total de 15.235€.

EJERCICIO	Inversión
2018	8.530€
2019	15.235€

Tabla 27: Evolución de inversión en acción social en las empresas del Grupo Obremo.



6. Información sobre la sociedad



6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Uno de los objetivos de Obremo para el próximo ejercicio 2020, es la aprobación y comunicación de su política corporativa de Responsabilidad Social, con el objetivo de mostrar el compromiso de nuestro consejo de administración y dirección general, con el desarrollo sostenible.

Históricamente la propiedad y dirección general han tenido una especial sensibilidad por el desarrollo social, en especial en las comunidades en las que operamos. Esta sensibilidad no solo se muestra en las acciones sociales que se realizan, sino que están presentes en el modelo de negocio que se desarrolla. Un ejemplo claro, es la proximidad geográfica, como un criterio de selección, tanto de personal para la propia organización, como de empresas proveedoras y colaboradoras, tanto por motivos estratégicos, como por tener mayor conocimiento

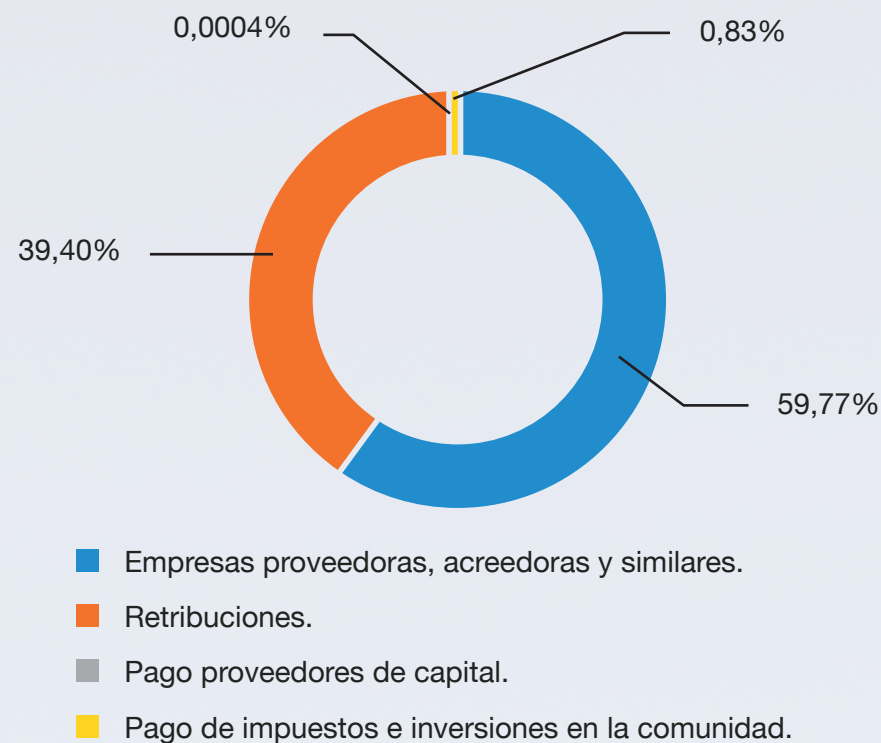
del contexto del proyecto, así como, disminución de costes ambientales y económicos. Esta política de contratación al mismo tiempo favorece el desarrollo económico y social de las comunidades.

A continuación, mostramos la generación de valor económico del grupo durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, así como, la distribución de dicha riqueza, entre nuestros principales grupos de interés:

- ▶ Valor económico generado: 96.937.136€ (82.601.753 € en 2018)
- ▶ Valor económico distribuido: 96.359.012€ (81.880.706 € en 2018)
- ▶ Valor económico retenido: 578.214€ (721.047 € en 2018)



Valor económico distribuido por grupos de interés



Gráfica 1: Distribución del valor económico generado entre los principales grupos de interés.

La implicación con el desarrollo sostenible está en nuestro ADN, formando además parte de nuestro negocio y filosofía de prestación de servicios a nuestros clientes. Por ello, llevamos varios años adheridos al Pacto Mundial y realizando anualmente su informe de progreso. Uno de los objetivos establecidos para el próximo ejercicio, es la realización de una memoria de sostenibilidad, con el objeto de mejorar la transparencia y comunicación del desempeño sostenible entre nuestros grupos de interés.

| Aspectos materiales y grupos de interés

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019 se ha continuado con la implantación del sistema de gestión estratégico de la responsabilidad social, basado en el estándar **IQnet SR10**.

Hay que destacar en dicho sentido el diseño e implantación del sistema de gestión de grupos de interés, con los que ya se han realizado diferentes acciones como encuestas on-line, entrevistas telefónicas, dinámicas de grupos y similares, con la plantilla, propiedad, clientes, proveedores, asociaciones profesionales y civiles, entre otras.

A continuación, indicamos los principales grupos de interés identificados:

- ▶ Propiedad.
- ▶ Plantilla.
- ▶ Clientes.
- ▶ Proveedores.
- ▶ Financiadores.
- ▶ Administraciones públicas.
- ▶ Comunidades locales en las que operamos.
- ▶ Asociaciones sectoriales y empresariales.
- ▶ Asociaciones civiles y similares.
- ▶ Centro de formación e investigación.
- ▶ Organizaciones del tercer sector y similares.

Igualmente, se han identificado los principales aspectos materiales por valoración interna del Comité de Responsabilidad Social:

Cadena de suministro sostenible y eficiente.
Gestión ambiental y cambio climático.
Respeto de los Derechos Humanos.
Seguridad y Salud Laboral.
Formación y desarrollo.
Satisfacción del cliente.
Innovación y eficiencia operativa.
Imagen y reputación.
Acción social.

La previsión es finalizar las consultas con nuestros grupos de interés, durante el ejercicio 2020, para identificar los aspectos materiales del Grupo, con el fin de contemplar la sostenibilidad dentro del plan estratégico para los próximos años.

Dentro de nuestro compromiso con la educación y formación podemos destacar los diferentes convenios de prácticas que se establecen con diferentes centros de educación, por las que incorporamos a personal de prácticas, con un doble objetivo. Por un lado, apoyar a los nuevos talentos, en su primera toma de contacto con el mundo empresarial, así como detectar potenciales candidaturas para futuras vacantes de las compañías del grupo.

A continuación, se detallan los centros de formación con los que hemos venido colaborando:

Centro	Localidad
I.E.S. Politècnic	Castellón
I.E.S. Pere Boil	Manises
Escuelas San José	Valencia
Universitat Politècnica de València	Valencia
ENAE	Murcia
I.E.S. Misericòrdia	Picaña
EPLA Luis Amigo	Godella
I.E.S. Mislata	Mislata
ADEIT	Valencia
I.E.S. Juan de Garay	Valencia
I.E.S. Gonzalo Anaya	Xirivella
I.E.S. Politècnic Balears	Palma
Universitat Illes Balears	Plama
Centro Privado Oller	Valencia
Universidad de Almería	Almería
Centor de Formación	Cornellà de Llobregat
Universidad Católica	Valencia
Escuela Técnica Superior de Telecomunicaciones	Barcelona
FEMEVAL	Valencia

Tabla 28: Relación de centros de formación con los que ha colaborado Grupo Obremo 2019.

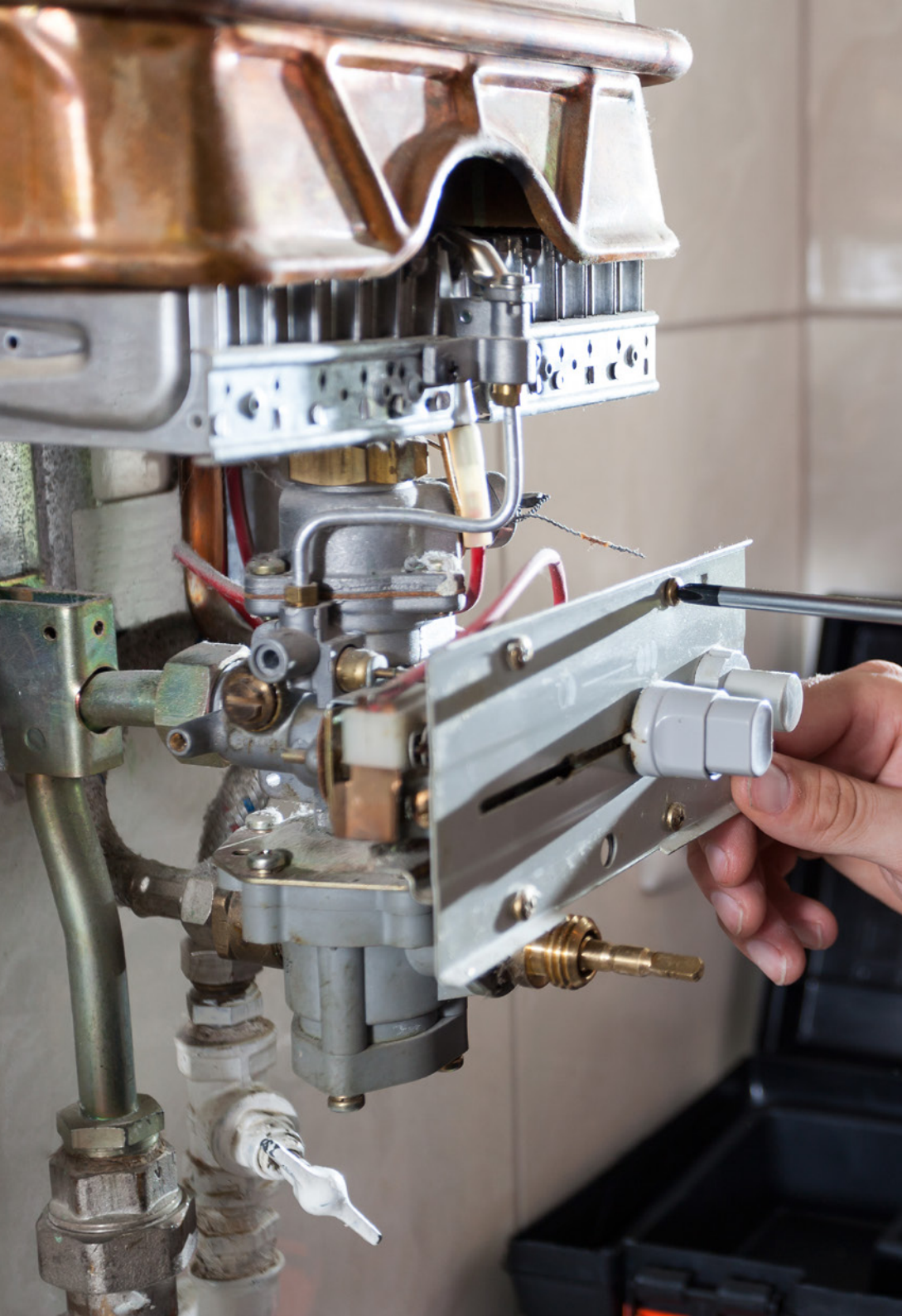


Colaboraciones con estudiantes en cifras:

EJERCICIO	Convenios becados	Contratos en prácticas	Incorporados a plantilla
2018	28	3	2
2019	51	8	8

A continuación, detallamos algunas colaboraciones y reconocimientos del grupo en los últimos años, como ejemplo:

- ▶ Colaboración en la encuesta 'Cultura científica, percepción y actitudes ante la ciencia y la innovación en el sector empresarial español', del proyecto 'Cultura Científica Empresarial' y del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). (es un mail de agradecimiento. octubre 2016)
- ▶ Premio a la Industria y a la construcción (Cámara de Valencia 2003).
- ▶ Distinción a la excelencia en la gestión empresarial (inclusión en Prestige List 2004) (Axesor-grupo Infotel).
- ▶ Inclusión en Europe's 500 listing (Pan-european listing of high growth, job creating companies) 2005 y 2007.
- ▶ Reconocimiento a la colaboración en Programas de Cooperación Educativa (Escuela Politécnica Superior de Alcoi).
- ▶ Participación en VI jornadas CIUDADES SEGURAS, SOSTENIBLES E INTELIGENTES organizadas por la UPV. Hemos participado como socios y como ponentes.
- ▶ Premio al mejor partner en calidad de red y seguridad de Huawei, edición 2019.
- ▶ Premio al mejor proveedor del año de Iberdrola por el compromiso con la sostenibilidad, edición 2019.



6.2. Consumidores

Nuestro modelo de negocio es principalmente B2B, por lo que en muchas ocasiones no se llega a tener contacto con las personas usuarias finales. No obstante, para dar cumplimiento a los elevados estándares de calidad establecidos de manera interna, hacen que en el desarrollo de nuestras actividades y servicios, este siempre presente la satisfacción de dichas personas usuarias, puesto que la satisfacción de nuestros clientes directos, dependen en gran medida de las percepciones y satisfacciones de sus clientes.

Por todo ello, nuestra visión del cliente es integral y nuestros servicios están diseñados e implementados, con la visión de generar la máxima confianza posible de ambos grupos de interés, clientes y personas usuarias.

Respecto al sistema de recepción y gestión de quejas, al margen de los canales anteriormente mencionados, como el canal ético, las empresas del grupo son auditadas todos los años por varios de nuestros clientes principales, para verificar nuestros estándares de cumplimiento establecidos junto a los mismos, manteniendo contacto directo a través de los portales de proveedores de nuestros clientes y teniendo fijadas reuniones anuales y/o finales de proyecto, con los mismos para el fin de prevenir quejas y anticiparnos a posibles situaciones no deseadas.

Cabe destacar, que la gestión y tratamiento se realiza de acuerdo a la norma 9001:2015 de las incidencias, tanto internas como externas, lo cual está formalizado en un procedimiento de gestión eficiente de las mismas, que en función de la naturaleza de la incidencia pueden derivar en acciones correctivas o preventivas. Esto nos ayuda a tener un sistema de mejora continua del grupo, no habiéndose producido incumplimientos relativos a los impactos en la salud y seguridad.

6.3. Subcontratación y empresas proveedoras

Las empresas contratistas y proveedoras, forman parte de la cadena de valor del grupo, por ello, su gestión es clave para la consecución de los objetivos estratégicos marcados.

En dicho sentido, tratamos de establecer relaciones duraderas con las mismas, basadas en una gestión transparente, colaborativa y exigente, en el que todas las partes implicadas salgan beneficiadas de los acuerdos establecidos.

Con este objetivo hemos establecido un proceso documentado de gestión de compras y contratación, por el que las empresas del Grupo, deben realizar una gestión ejemplar y eficiente, con nuestros aliados estratégicos.

A continuación, detallamos los **criterios para la homologación de las empresas proveedoras del Grupo**:

- ▶ Capacidad de respuesta.
- ▶ Calidad en la ejecución.
- ▶ Cumplimiento de plazos.
- ▶ Nivel de reclamaciones post-venta.
- ▶ Capacidad de respuesta post-venta.

Gran parte de nuestros grandes clientes, compañías multinacionales y/o internacionales, tienen implementado su propio sistema de gestión de empresas proveedoras, por lo que, en la ejecución de proyectos, las empresas de Grupo operan con proveedores que previamente han sido homologados por las mismas.

En los casos en los que las empresas clientes, no establecen indicaciones sobre la cartera de proveedores a utilizar para los proyectos, tenemos como método la solicitud de al menos tres propuestas comerciales, las cuales son valoradas bajo los siguientes criterios:

- ▶ Precio y condiciones del servicio.
- ▶ Disponibilidad del material.
- ▶ Proximidad a la obra o instalación.
- ▶ Calidad del servicio.

Para la provisión de servicios generales, además se tiene en cuenta su implantación a nivel nacional, para dar cobertura a todos o al máximo de centros de trabajo posible.

A continuación, se detalla la distribución de la inversión en empresas proveedoras del ejercicio 2019, de acuerdo con el criterio de proximidad:

EJERCICIO	Comunidad Valenciana	Nacional	Internacional
2018	51,23%	48,76%	0,01%
2019	41,71%	57,81%	0,48%

Tabla 30: Evolución y distribución de la inversión de Grupo Obremo en empresas proveedoras por ámbito geográfico 2019.

6.4. Información fiscal

La información fiscal relativa a beneficios obtenidos, impuesto sobre beneficios pagados y subvenciones públicas recibidas viene detallada en la memoria de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019.

No obstante, indicar que el beneficio del Grupo Consolidado Obremo en el ejercicio 2019 asciende a quinientos sesenta y cuatro mil cuatrocientos doce euros y los impuestos sobre beneficios pagados han sido de 423.074 euros (noventa y un mil veinte y nueve euros y 234.022 euros, respectivamente, en el ejercicio 2018), no habiendo recibido ninguna ayuda financiera significativa durante los ejercicios 2019 y 2018.

Finalmente, indicar, que el Grupo Obremo, en la actualidad no tiene sedes fuera de España, por lo que todos los impuestos han sido declarados y pagados en España.

7. Medidas adoptadas tras el COVID-19



El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró el brote de Coronavirus COVID-19 una pandemia, debido a su rápida propagación por el mundo, habiendo afectado a más de 150 países. La mayoría de los Gobiernos están tomando medidas restrictivas para contener la propagación, que incluyen: aislamiento, confinamiento, cuarentena y restricción al libre movimiento de personas, cierre de locales públicos y privados, salvo los de primera necesidad y sanitarios, cierre de fronteras y reducción drástica del transporte aéreo, marítimo, ferroviario y terrestre. En España, el Gobierno adoptó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Esta situación está afectando de forma significativa a la economía global, debido a la interrupción o ralentización de las cadenas de suministro y al aumento significativo de la incertidumbre económica, evidenciado por un aumento en la volatilidad del precio de los activos, tipos de cambio y disminución de los tipos de interés a largo plazo.

Para mitigar los impactos económicos de esta crisis, el Gobierno está publicando diversas normas con medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.



Por ello, hemos establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones, con el fin de minimizar su impacto en sus operaciones, diseñando e implementado diversos protocolos, siguiendo las pautas y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), encaminados a proteger a los trabajadores del mismo.

Aunque a la fecha de formulación del presente estado de información no financiera consolidado no es posible realizar una estimación de los impactos presentes y futuros derivados de esta crisis sobre el Grupo, las principales consecuencias en materia laboral han sido la realización de un ERTE ETOP, el cual ha afectado a 804 trabajadores desde el 30/03/2020 al 06/07/2020.

En materia financiera hasta el momento, estamos cumpliendo con los pagos de todas las deudas financieras y pagos a sus proveedores.

En el citado contexto evaluaremos durante el ejercicio 2020 el impacto de los hechos anteriormente mencionados y de aquellos que se puedan producir en un futuro sobre el patrimonio consolidado y la situación financiera consolidada al 31 de diciembre de 2020 y sobre los resultados de sus operaciones consolidados y los flujos de efectivo consolidado correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

Por último, resaltar que los administradores y la dirección del grupo están realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

8. Sobre este informe



El presente informe, correspondiente al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, ha sido verificado por un tercero independiente. Se cumple por segundo año consecutivo con los requerimientos establecidos por la ley Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, continuando con el proceso de transposición al ordenamiento jurídico español la directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, elevando las exigencias de transparencia de las empresas y grupos empresariales españoles.

Este documento ha sido elaborado de acuerdo con la mencionada normativa, dando cumplimiento a los requisitos establecidos para la aprobación, depósito y publicación a lo que se somete el informe de gestión, incluyendo la información no financiera más relevante, de acuerdo a la actividad, desempeño empresarial e impactos de los productos y servicios del grupo.

Para su elaboración, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 11/2018, se ha utilizado como base del mismo, el estándar internacional más exigente y reconocido en materia de rendición de cuentas GRI Standards, bajo la modalidad esencial, aplicando los principios de calidad de la información: equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad, utilizando métricas y contenidos que favorezcan la comprensión y utilidad de dicha información a nuestros grupos de interés, para entender el impacto y desempeño de la actividad del Grupo.

Véase anexo I: Guía de indicadores GRI Standards.

9. Anexo I: Tabla de indicadores GRI



Ámbito ley 11/2018	Página del informe	Relación Estándares GRI	Descripción GRI
Modelo de negocio	4	102-1	Nombre de la organización
Modelo de negocio	4 a 12	102-2	Descripción del modelo de negocio
Modelo de negocio	5	102-3	Ubicación de la sede
Modelo de negocio	5	102-4	Presencia geográfica
Modelo de negocio	4	102-5	Propiedad y forma jurídica
Modelo de negocio	5	102-6	Mercados servidos
Modelo de negocio	5 a 10	102-7	Tamaño de las operaciones
Modelo de negocio	5 a 12	102-14	Objetivos y estrategias
Modelo de negocio	11 y 12	102-15	Principales factores que afectan a la evolución futura
Modelo de negocio	10	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
Modelo de negocio	4 a 6	102-18	Estructura de la gobernanza
Modelo de negocio	4 a 12	103	Enfoque de gestión
Modelo de negocio	3	102-54	Marco de reporting utilizado
Modelo de negocio	40 y 41	102-46 / 102-47	Análisis de maternidad

Cuestiones ambientales

Ámbito ley 11/2018	Página del informe	Relación Estándares GRI	Descripción GRI
Gestión ambiental	13 a 21	102-11	Principio o enfoque de precaución
Gestión ambiental	13 a 21	103	Enfoque de gestión
Gestión ambiental	13 a 21	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
Uso sostenible de recursos	16 a 17	303-1	Consumo y suministro de agua
Uso sostenible de recursos	16 a 17	302-1	Consumo energético dentro de la organización
Uso sostenible de recursos	16 a 17	302-4	Reducción de consumo energético
Economía circular y prevención y gestión de residuos	19 a 21	306-2	Residuos tipo y método de eliminación
Protección de la biodiversidad	21	304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Ámbito ley 11/2018	Página del informe	Relación Estándares GRI	Descripción GRI
Empleo	22 y 23	102-8	Información sobre personas empleadas
Empleo	22 y 23	401-1	Rotaciones de personal
Empleo	23 a 25	102-35	Política de remuneración
Empleo	23 a 25	102-36	Procesos para determinar la remuneración
Organización el trabajo	29	403-2	Absentismo
Organización el trabajo	25 a 27	401-2	Beneficios para las personas empleadas a tiempo completo que no se dan al personal a tiempo parcial o temporales
Seguridad y salud	27 a 29	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos y nº de muertes por accidentes de trabajo
Diálogo social	29 y 30	403-1	Representación de los trabajadores en los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad
Diálogo social	27 a 30	403-4	Temas de seguridad y salud tratados en acuerdos formales con sindicatos
Formación y desarrollo	32	404-1	Media de horas de formación al año por persona empleada

Respeto y protección de los Derechos Humanos

Ámbito ley 11/2018	Página del informe	Relación Estándares GRI	Descripción GRI
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	35	103	Enfoque de gestión

Lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbito ley 11/2018	Página del informe	Relación Estándares GRI	Descripción GRI
Prevención de la corrupción y el soborno	35 a 38	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
Prevención de la corrupción y el soborno	35 a 38	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	39 a 43	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

Información sobre la sociedad

Ámbito ley 11/2018	Página del informe	Relación Estándares GRI	Descripción GRI
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	39 a 41	201-1	Valor económico generado y distribuido
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	40 y 41	102-40	Listado de grupos de interés
Consumidores	43	416-1	Evolución de los impactos en la salud y seguridad de productos o servicios
Consumidores	43	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
Información fiscal	44 y 45	201-4	Asistencia financiera del gobierno



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.

Ejercicio 2019

